天津职业大学学报

Journal of Tianjin Vocational Institute

编辑委员会

主　任: 董　刚

委　员: (按姓氏笔画排序)

马广水　温希东　习　谏　王凤君
薛茂云　王志勇　王　资　尤建国
冯新广　任玉平　孙芳仲　李洪渠
张蕴启　张慧波　陈建民　林　虎
罗　志　杨　军　周建松　胡振文
屈孝初　崔　岩　高　峰　聂　强
蒋锦标　戴庆华

主　编: 董　刚

副主编: 杨理连

主　管: 天津市教育委员会

主　办: 天津职业大学

出　版: 天津职业大学学报编辑部

地　址: 天津市北辰区洛河道2号(300410)

电　话: (022)60585056　　**传　真:** (022)60585080

邮　箱: techedu@263.net　　**投稿网址:** http://www.chinagz.org/

印　刷: 天津中铁物资印业有限公司

敬告读者

为扩大刊物研究信息交流与互动,本刊已被CNKI中国期刊全文数据库、万方数据、中文科技期刊数据库等收录。如作者对其著作权涉及的相关问题持有异议,请在来稿时向本刊声明。

第24卷 第5期
(双月刊 1992年创刊)
(总第119期)
2015年10月20日出版

天津职业大学学报
Higher Vocational Education-Journal of Tianjin Vocational Institute
第24卷 第5期 总第119期
2015年 10月 20日出版

目 录

研究会30周年专栏

微课的发展及其对高职教育的影响研究 …… 董 刚(3)
基于综合体理念的高职院校管理体系建设研究 …… 周建松(8)
高等职业院校招生制度改革的有效途径分析 …… 崔 岩(11)
关于高等职业教育改革、建设与发展的思考 …… 王凤君(15)
高职院校科研与社会服务的创新与途径研究 …… 张慧波(21)
以产教融合为主线加强高职内涵建设 …… 张蕴启(25)
高职院校学生职业道德教育与职业指导的路径探究 …… 陈建华(29)
高职院校办学管理体制的研究
——以长沙民政职业技术学院为例 …… 罗 志(34)
高职院校战略管理理论体系和实践路径研究 …… 刘志国(38)
经济新常态下高职教育内涵发展的战略选择 …… 冯新广(41)
商业高职人才培养改革趋向研究
——基于商业零售行业人才需求的调查 …… 戴庆华(46)
高职院校通识教育的现状与对策研究 …… 聂 强(52)
试论“新型城镇化”语境下的高职教育创新发展 …… 尤建国(58)

发展战略与对策

量化自我支持未来职业教育的可能性和局限性分析 …… 屈奕洋(62)
系统论视阈下中高职协同育人机制新探 …… 高恒冠 陈婉儿 何素玲(67)

院校管理方略

人本管理理念的高职外聘教师管理体系研究
——以湖州职业技术学院为例 …… 李丹青(72)
基于微课的移动学习平台建设及对策研究 …… 潘琦华 朱亚兴 马广智(76)
基于语言测试理论的实用英语试题库构建研究 …… 陈 婧 陈 媛 刘 柳(81)

培养模式探索

高职校企合作“2+1”人才培养模式的研究与实践
——以铁道工程技术专业为例 …… 丁敏旭(85)
高职院校学徒制改革研究 …… 方一鸣(88)
经济新常态下高职生职业素养培养研究 …… 甘子超(93)

期刊基本参数:CN12-1283/G4*1999*B*16*96*ZH*P*￥8.00*2200*21*2015-05

微课的发展及其对高职教育的影响研究

董　刚
（天津职业大学，天津　300410）

摘　要：综合学术研究对微课的认识，界定微课的狭义和广义内涵；梳理国内外微课的现状，分析微课的发展趋势。在统计数据和微课应用的对照中，分析微课对现代职业教育的影响：推动高职课程改革、推进教学方法创新、促进教师教学能力提升、变革传统教学管理模式。

关键词：高职教育；微课；影响；综述
中图分类号：G712　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0003-05

科技发展推动着人类社会进步的历程，改变着人们的生活方式和行为方式；互联网技术的快速发展，改变了人们的学习方式，从感知外界到学习知识，足不出户却能了解外面的大千世界。微课是互联网技术在教育资源推广和整合过程中带来的全新结果，引导大家从课堂学习到运用互联网学习，加快了现代教育的进程。

一、微课的提出和发展趋势

1．微课的提出

提及“微课”概念，无论是国内还是国外，大多指音视频资源。首次将微课用中文定义的是广东省佛山市教育局胡铁生，2011 年胡铁生在文章“微课：从区域教育信息资源发展的新趋势”一文中提出：“微课是指按照新课程标准及教学实践要求以教学视频为主要载体反映教师在课堂教学过程中针对某个知识点或教学环节而开展教与学活动的各种教学资源有机组合”。

国内学术界也针对微课进行了广泛探讨，主要有三种典型观点：“（1）微课是一种教学视频资源，类似英文的 Micro-lecture；（2）微课是以微观视频为中心的资源包，构成微课程（Micro-lesson 或 Mini-course）；（3）微课是一种微型教学活动，相当于 Micro-teaching。从形式上来看，可以分别用微讲座、微课程和微课教学来指代这三种类型。”也有人将这类教学活动定义为微课、微视频、微型课程等，使用“微课”作为对这种教学活动的定义就有十几种表述，胡铁生在“我国微课发展的三个阶段及其启示”一文中还进行了对比。到目前为止，国内外还没有一个对微课的权威界定，综合大家的认识和研究资料，我个人认为，可以把微课理解为广义和狭义两种：狭义微课是指利用音视频为学生讲授相关知识，是单节的课堂教学；广义微课是指包括每一节微课在内、连续的、系统微课教学活动，也可以认为其是微课程。

2．微课在国外的发展

由于微课的时间较短，便于学生利用网络和零碎时间学习，因此又被称为“一分钟教授”或微课堂。“‘一分钟教授’在美国及加拿大一些学校得到采用，比如 Oklahoma Christian University 商学院的 Dr.Merritt 教授成功地将课程知识点录制成 1-2 分钟的音视频，配上精心设计的作业和讨论话题。圣胡安学院也反映这样的短小视频会吸引学生选修课程。2009 年国外开展的其他类似微讲座的试验，大多发生在社区学院和网络教育项目中，例如，加拿大多伦多的约克大学就在其网络

收稿日期：2015-10-03
作者简介：董　刚（1955～），男，山东昌邑人，高职教育研究会会长，教授，硕士。

课程中采用了20分钟讲座，因为他们认为，网上学习的学生对于视频讲座的忍耐时长不超过20分钟。”

对于微课，最成功的莫过于美国的“可汗学院”，可汗学院由孟加拉裔美国人萨尔曼·汗创立，是一个免费的学习网站，在网上有教学视频4000多段，供全世界的学习者免费使用。他制作的“微课程”，注重“知识发生过程”和“思维展开过程”，讲解深入浅出，富有启发性。虽然萨尔曼·汗制作的视频都是“微视频”，最长的也不超过14分钟，但对学习者的学习很有帮助，能令人茅塞顿开。“相对其早期的微课视频，现在的视频仍然延续其短小精悍的特点，大部分理科视频在5分钟左右，而文史类则稍微长一些，但基本在12分钟以内。工科类课程视频则加入了摄像机录制的真人实验室实物操作环节，视频内容和形式都更加丰富”。如今可汗学院的所有视频已翻译成了西班牙语、法语、俄语、汉语等10余种语言，受到观看者的普遍欢迎。世界各国都在观看可汗学院的教学视频，可汗学院的各科教学视频仍在不断上传，观看人数更是快速增长。

3．微课在国内的发展

国内微课首先是在中小学中得到关注和实践，开展最早的是广东佛山，2010年11月，广东佛山教育局举办了“首届中小学新课程优秀微课征集评审活动”，佛山的中小学校和广大教师对这种新型的资源建设和应用模式给予极大支持，三个月的征集收到近1000位教师提交的各类参赛作品1700多节。活动开展期间佛山教育局开通了专门网站进行展播，展播不到二个月，访问量就超过15万人次。在佛山开展微课征集活动的同时，内蒙古的一位教师李玉平也在进行课程改革研究，2011年他发现让老师“制作小视频是一个很不错的教学办法，于是他开始在教师中试验、推广这种新办法。这种新的呈现方式首先被称作‘智能课程’‘微型课程’，后来才被命名为‘微课程’（microlearning）”。微课程研究在内蒙、河南、湖北、山东、上海等地进行了实践，各地的教师和学校纷纷参与，在全国中小学、职业院校、电大系统、高等院校甚至一些民办教育团体迅速推广开来，引发了一股“微课热”。

微课借助信息技术和现代教育资源，取得良好的效果，受到了教育部信息中心、全国高校教师网络培训中心等部门的关注和全国广大教师的支持。

4．微课已成全国性活动

从2011年佛山的优秀微课征集展播起，全国性的微课比赛也一场接一场。目前我国开展有多项全国性的微课类比赛，如全国中小学微课大赛、全国多媒体课件大赛微课程组比赛、高校微课大赛、全国微课程大赛等。

微课比赛项目多，参赛的人数更多：2012年“教育部教育管理信息中心举办的首届中小学教师微课大赛由15个省（市、区）的7万多名教师上报的优秀参赛微课作品超过20000件，内容覆盖各学科各学段重难点内容，微课类型多样，表现形式丰富”；2013年“教育部全国高校教师网络培训中心举办的首届全国高校微课教学比赛，得到了全国各省、市的大力支持，得到了高校及高校教师积极响应，来自全国1600多所高校逾12000多名参赛选手参加了比赛，引领全国高校掀起了微课建设的热潮”，更为有趣的是钟南山院士、知名博导孙正聿教授也以选手身份参加了比赛。由于微课的热效应，在2013全国多媒体课件大赛中，新增设了微课程组比赛，参赛教师共提交微课297个，分别评出一、二、三等奖17、37、69个，评出优秀奖174个。第二届全国高校微课教学比赛于2015年10月8日公布结果，这次比赛共有18000多名选手参赛，其中高职高专就有6000余人，最终评选出特别奖2名、一等奖20名、二等奖74名、三等奖98名、优秀奖385名。需要说明的是在第二届全国高校微课教学比赛中还单独设立了高职高专微课教学比赛区，有308件作品入围决赛。

5．微课的发展趋势

微课的发展非常迅速，自2011年胡铁生第一次给“微课”中文定义到目前为止，仅仅几年的时间，真可谓如火如荼，学校支持教师利用微课教学，教育管理部门组织开展微课比赛，教育研究者从理论和实操角度研究微课，而教师更是从教学实践出发探索微课带来的教学改革、课堂改

革、学习改革。

用“微课”作关键词在知网上查询（2015年10月29日），共查到2369篇文章，其中，2011年1篇、2012年2篇、2013年92篇、2014年683篇、2015年1576篇。这说明微课是新生事物，是近几年才发展起来，目前大家对微课的关注和研究度非常火热。运用知网系统对2369多篇文章按下载量排序，排名前20的文章下载量均超过3000次，下载量最高的是胡铁生发表于2013年8月1日的“我国微课发展的三个阶段及其启示”一文，在两年时间被下载了17376次。

再从文章被引的排序看，排名前20的基本上仍是这些下载量较多的文章，也是一些综述和理论研究的文章，被引最多是胡铁生2011年10月发表在《电化教学研究》上的文章“微课：区域教育信息资源发展的新趋势”，被引接近千次。

除学术研究外，国内外都开辟有专门的网站为微课提供平台，也方便学习者使用。国外最具影响力的微课资源网站是可汗学院（Khan Academy）及TED-Ed。“TED是（Technology Entertainment Desing）大会于2009年在其官方网站上开辟的专门针对教育者的频道，它关注如何将TED演讲应用到中小学教学中，其微课视频发布于You Tube平台，并希望为人们提供‘值得分享的课程’（Lessons Worth Sharing）”。“国内最具影响力的中小学微课资源网站是‘中国微课网’，是国家教育部教育管理信息中心为首届‘中国微课大赛’而创办的资源平台，现有上万件微课作品，涉及中小学各学科内容。此外国内高校微课资源网站——全国高校微课教学比赛，为师生提供了大学课程”。

“美国高等教育信息化专业协作会EDUCAUSE在2011年的研究报告中指出：信息化技术在高校的应用目前已越过了数据中心和院校管理系统的建设阶段，正在转向教师和学生的日常应用。”微课作为新的教学模式，经过两届高校教师微课教学比赛和全国多媒体课件大赛微课程组比赛已在全国范围内推广，许多教师积极参加微课大赛、不断探索微课在实际教学中的运用。

二、微课对高职教育的影响和启示

随着微课的发展，其对教育的影响逐渐显露，对职业教育的影响不仅有课程改革、教学方法，还影响到师资能力和教育管理等方面。

1．微课推动高职课程改革

在多媒体和网络高度发展的今天，微课发展进一步推动高职课程改革。

首先，微课改变高职教育的课程观。传统的课程观是教师依据知识的整体，分步骤循序渐进地为学生讲授，让学生由易到难、由点到面掌握知识、形成体系；而微课打破了由教师确定的知识传授线性体系，学生可以根据自己的知识储备和知识需求，选择性地进行学习，补充自己知识储备上的缺陷，由线性接受知识到全方位地接受。

其次，微课推出新的高职教育课程模式。近些年教育者、研究者吸收国外先进的经验并结合我国实际情况，摸索适合国内高职教育的课程模式，如：“三段式”、工学结合、“宽基础活模块”、双证融通、项目引导等课程模式，对高职教育课程改革起到了推动作用。微课出现和推广也带来新的课程模式，如微课自主学习模式、翻转课堂模式，改变传统教学中教师先讲、学生听课、课后做作业的学习模式。

再次，微课推动高职课程教学资源建设。微课需要新技术的支持，而信息技术市场也为微课发展作好了技术准备。移动终端设备日益普及，移动式电子产品日益低廉，与设备相配套的软件也越来越容易得到，加上网络技术环境的发展，辅助教学资源更加丰富，这些有利的条件推动了高职课程教学资源建设，为高职课程改革提供帮助。

2．微课推进教学方法创新

微课虽然出现的较晚但影响力很大，新型的微课型教学活动中学生可能不与教师直接见面，而是在教师的引导下，通过主动自觉地学习，产生同样的效果。因此，微课对传统教学方法产生了突破，推进教学方法创新。

一是微课突破了传统的教学模式。“与传统的教师先讲、学生再做作业来完成知识传授和积累的教学模式相比，微课的教学模式显然是颠覆了这种教学顺序，转而将学生的主动权由教师转向学生乃至广大网络受众，即以微课视频先让学生完成知识的自主学习，再回到课堂来提出问题，由教师答疑

解惑，并参与师生之间的互动，从而翻转了课堂，改变了教学的中心。”

二是微课突破了教师教学活动中的“一过性”学习。传统的教学活动是“一过性”活动，教师完成本节课的教学任务后基本不再重复，对基础好、接受快的学生可以收到良好的教学效果，对于一些成绩不理想或者是接受慢的学生，可能失去再学习的机会，除非找教师重复一遍。而微课就不同了，如果学习有困惑，可以暂停、倒退、重放，实在不能解决的问题，可以记录下来，与教师在线沟通接受指导，方便个性化学习目标的达成。

三是微课推进了教学方法的创新。传统教学中，教师依赖课本、教材、教案进行教学活动，学生依赖教师的讲授和板书学习。随着多媒体技术发展，教学又采用了电脑、投影仪和 PPT 技术，教学方法更加直接和直观。而微课的发展使教师不再采用教案与教材，也不再采用投影仪和 PPT，而是全部采用新技术、新材料的网络资源，将所要教授的知识放在网络上，供学生自主选择和学习。

3．微课促进教师教学能力提升

多媒体技术、网络技术在教育领域的开发产生了微课教学模式，使高职课堂教学更细化、更丰富、更生动、更具影响力，也要求高职教师能力进一步提升。

首先，微课教学需要教师有深厚的专业知识。微课首要的是发布在网络上，网络要求是开放的，学生的学习是在线或远距离的，学习观摩者中可能既有学生也有专业人员和其他教师。如果教师微课中讲授的专业知识不够丰富或不够专业，知识和内容引不起学生的兴趣，学生就会不选择你所讲，而选择其他教师所讲；若知识不够丰富或专业，将被其他教师和专业人员诟病，因此，微课需要教师有深厚的专业知识。

其次，微课教学推动教师精细化教学设计。微课因其短小精炼，要求教师比以前更精细的划分整个知识体系，考虑每一个知识点与整体的关系以及知识点之间的关系，帮助学生在建立整体知识体系的同时，掌握重点和难点，这对教师的职业技能和教学经验都是很大挑战，需要教师运用所学知识、打破定势思维，创新教学方法，把日常积累的教学功夫全部拿出来，更精细化的设计教学。正如潍坊学院张子林教师所说：“精致的教学设计使我的课堂教学更符合课堂教学目标，课堂录像使我的课堂语言更精炼、干净、规范……，使我的课堂教学更规范更细腻。”

再次，微课教学推动教师教学能力全面发展。微课是视音频、图片、动画等多种信息技术集成的多媒体表现形式，制作微课的过程本身就是教师学习提升教学能力的过程，有教师这样描述对微课的感受：要搞好教学工作，不仅需要精通本专业，而且需要掌握很多信息技术，比如视频制作、三维动画、幻灯片设计，甚至音乐、文学一些辅助学科的知识，才能够高质量地完成在高校进行的教育教学工作。

4．微课打破传统教学管理模式

教学管理不仅有对学生的管理也有对教师的管理，不仅有教学计划的运行管理也有教学计划执行效果的管理，微课的发展促使高职学院在教学管理上进行变革，适应微课模式下的教学。

首先，微课带来教学管理模式的变化。微课出现突破课堂、课时、教师的教学运行模式。传统的教学运行模式是学生在某一学校，根据学校的教学计划在教室听取教师的讲授，学习地点、学习时间和学习内容是根据学校和教师的教学计划运行安排进行，教学管理是对学生进堂上课、教师进堂授课进行管理；而微课是学生通过网络自主的寻找感兴趣或教师安排的内容，利用移动设备终端、自主安排学习时间或远程听课的个性化互动学习，突破了原有课堂、课时的教学运行限制，适应于检查课堂、督导教师的管理模式不再适应变化了的微课教学运行模式，因此需要针对微课模式下的学习方法进行新的教学管理。

其次，微课有利于学分制教学管理。在高职的教学管理中，学分管理是一项重要内容，目前高职院校逐步认同学分制，如果实行微课教学，将有利于学分制的实行，尤其是弹性学分制实行。传统的教学管理中，学生的学分获得是靠选课并参加考试或考核，对教师的考评重点也是课

堂教学。但在新媒体的微课教学中，学生的学分获取不一定非得参加课堂学习或参加考试取得，可以通过选择知识内容远程在线学习、观看微课音视频掌握应会知识，对教师的考评也可以通过其上传微课视频数量和质量以及学生掌握知识程度进行考评。

再次，微课有利于“校企合作、工学结合”背景下的高职院校教学管理。目前高职院校都在进行“校企合作、工学结合”，为了让学生熟悉企业生产情况，掌握技能技术，学校与企业进行合作，让学生有一段时间到企业进行实训或实习，当学生到企业顶岗实习时，可能与选择的其他课程在学习时间或距离空间上冲突，如果这些课程使用微课教学，那么学生就可以选择空闲时间在线学习，通过观看教师的微课获得知识和学分，解决了高职院校教学管理在此的难题。

三、结语

微课作为新出现的教学形式，带来了改变、带来了创新、带来了发展，对学生、对教师、对学校都是新鲜的事物，对高等教育、对高职教育都是欣喜而乐于接受的事实，相信微课会不断发展、快速发展。但也有研究者认为：“国内微课较国外起步相对较晚，近两年发展极为迅速，大多数专家学者在微课的基本理论和设计开发应用方面做了研究，相对而言，微课的相关技术及评价标准方面做的研究远远不够，还需要进一步加深研究。同时，针对微课基础理论和设计应用方面，也有一些问题：基础理论方面，国内没有形成一致的理论框架和成熟的应用模式，相关的文献综述和发展趋势分析较少，亟待发掘；设计应用方面缺乏脚本设计，微课制作不精细，水平较低忽略了与课堂的整合，应用对象及方式单一，应用平台不够完善”。因此，针对微课还需要高校教师的实践探索和验证，需要理论研究者的总结和发掘，在实操和理论的互动中不断深化、不断提高。

[**责任编辑：**陈保荣]

参考文献：

[1]胡铁生.“微课”：区域教育信息资源发展的新趋势[J].电化教学研究,2011(10):62-65.

[2]教育部全国高校教师网络培训中心.中国高校微课调研报告[R].2014.

[3]秦越霞.草根专家“微课程”——访内蒙古鄂尔多斯市东胜区教研中心主任李玉平[J].广西教育,2013(1).

[4]胡铁生.我国微课发展的三个阶段及其启示[J].远程教育杂志,2013(4).

[5]张一川,钱杨义.国内外(微课)资源建设与应用进展[J],远程教育杂志,2013(12).

[6]罗天兰,王忠华.微课的研究现状及其发展趋势综述[J].软件导刊(教育技术),2014(7)(下半月).

Study on the Development of Micro-lesson and its Impact on Higher Vocational Education

DONG Gang

(Tianjin Vocational Institute, Tianjin 300410, China)

Abstract: The connotation of micro-lesson in both narrow sense and broad sense is defined by summary of the academic researches on micro-lesson. The present situation of micro-lesson at home and abroad is teased and its developing trend is analyzed. In the contrast between statistics and application of micro-lesson, its impact on modern vocational education is analyzed, that is, promoting reform in higher vocational curriculum, advancing innovation of teaching methods, promoting improvement of teachers' teaching ability and transforming the mode of traditional teaching management.

Key words: higher vocational education; micro-lesson; impact; summary

基于综合体理念的高职院校管理体系建设研究

周建松
（浙江金融职业学院，浙江　杭州　310018）

摘　要：创新发展高等职业教育是职业教育新一轮发展的重点方向，而创新发展的逻辑起点应放在基于高职教育综合体这一概念和范畴之上，要提高综合体建设必要性的认识和趋势的把握，从而从宏观和微观上分别建立起相应的管理体系和体制机制，并联系学校实际积极加以实践。

关键词：高职教育；综合体；管理实践
中图分类号：G717　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0008-03

从高等教育尤其是高等职业教育发展的现状和趋势看，深入研究我国高职院校的独特性与发展特征，创新高职院校管理体系，是保证我国高等职业教育健康发展的重要前提。

一、高等职业院校综合体组织方向发展分析

2014年，《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（以下简称《决定》）、《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》(以下简称《规划》)等政策文件对创新发展中国特色、现代职业教育体系，推动高职教育创新发展提出了一系列新主张、新政策，也推动我国高职教育管理体制和机制的调整，促使广大职业院校朝着综合体组织方向发展。

1．现代职业教育体系的新框架

《决定》和《规划》按照终身教育的理念，研究提出了服务需求、开放融合、纵向流动、双向沟通的现代职业教育体系的概念。从纵向看，它包括了初等职业教育、中等职业教育、高等职业教育，而高等职业教育又包括专科、本科和专业学位硕士等多个层次，从中也可以看到，高等职业院校今后本身可能是一个以专科为基点，包含中等乃至初等，延伸有本科和专业硕士较长的学历链。同时，职业教育本身又是一个包括职业辅导教育、职业继续教育、劳动者终身学习在内的有机体，正因为这样，学校的办学必然存在多样化、立体化体系，特别是在职业教育实践中，一定会包括全日制职业教育和非全日制职业教育，学历职业教育与非学历职业教育。同时职业院校也可以通过质量认证体系，学分积累和转换制度，学分银行和职业资格考试等进行学历认证，这样，高等职业院校从形式可看出其综合有机体更为明显。

2．混合所有制形式办学的新探索

《决定》和国务院常务会议的《部署》都明确，尤其是李克强总理在讲话中都反复强调，引导支持社会力量兴办职业教育，积极支持各类办学主体通过独资、合资、合作等形式举办民办职业教育，探索发展股份制，混合所有制职业院校，允许以资本、知识技术、管理等要素参与办学并享有相应权利，探索公办和社会力量举办的职业院校相互委托管理和购买服务的机制，尤其是探索混合所有制办学概念的提出，对职业院校的办学体制机制建设提出了巨大的挑战，也给职业院校发展提供了更加广阔的空间。在这一体制机制下，如何建立学校的治理体系，如何形成学校的拨款制度和教师收入分配办法等，都显得更加复杂，也使学校更加综合、复合和多样化。高职院校混合所有制是高职教育的制度创新，企业成为办学主体之一，将有效激发高职院校办学活力，实现校企真正深度融合，解决高职院校办学

收稿日期：2015-10-03
作者简介：周建松（1962～），男，浙江海宁人，浙江金融职业学院党委书记，高职教育研究会副会长，教授。

中一系列深层次矛盾，也将对宏观经济发展产生重要影响。

3．现代学徒制和特色学院等一系列校企合作办学的新概念

全国职业教育工作会议之后，教育部就现代学徒制和特色学院等进行了研究，出台了《关于开展现代学徒制试点工作的意见》，按照这些精神，推行现代学徒制是为了更好地培养职业化技术技能人才，是为了改变技术技能人才短缺现象，是提高我国劳动力质量的重要手段和途径。现代学徒制采用招生即招工、入学即就业、教师即师傅等一系列新模式，无论是学校与企业、学校与教师、学校与学生的关系就显得复杂，再加上国务院鼓励高校学生创新创业等政策的出台，使职业院校的非纯粹国有事业属性进一步加剧和更加明显，也就是说，高职院校将是一个以专科层次高等职业教育人才培养为基础，具有多种性、立体性人才培养培训（含考证、岗位培训）功能，能够开展科学研究、社会服务、文化传承与创新，具有双重乃至多重法人体系的综合化、集团化教育组织，简称“高职教育综合体”，而且越来越具有不断扩大的发展趋势，综合体将成为一个准概念。

二、构建基于综合体理念的高职教育管理体系

根据以上分析，在推进中国特色、世界水平的现代职业教育体系建设进程中，为激发院校和基层活力，更好地调动基层和广大教师的积极性和主观能动性，以切实推进人才培养模式创新，提高人才培养质量和办学水平，必须研究综合体研究和建设，并相应创新管理机制。

1．体制创新：构建以综合体为特征的学校发展系统

在现代学校职能和管理环境下，相应地建立以综合性（集团化）为特征的多元多层立体化发展系统。也就是说，第一，以高等职业院校作为一个独立法人为基点，适当放宽政策投资，构建集团化、开放式、多功能、综合性共同体：第二，允许高职院校根据学校办学职能，与有关方面合作举办产学研一体化的研究中心（所）或服务公司等，形成更加强大的服务能力；第三，鼓励学校创设教育基金会、校友会等组织平台，动员和组织校友力量和社会各界为职业教育发展创造更好发展条件。

2．管理创新：建立以现代职业教育相适应的职业院校管理办法

加快发展现代职业教育是今后一个时期我国教育发展的重要任务，除了政府加大投入，放松准入外，管理制度的创新更显得十分重要，应抓紧起草基于《中华人民共和国高等教育法》和《中华人民共和国职业教育法》的《现代职业院校管理实施条例》，这其中，应明确学校的组织性质、组织体系、举办方职责、学校内部人财物管理制度，学校的办学自主权等。应该也必须明确的是，既然职业院校既是一个层次，也是一个类型，职业教育既是社会事业，更是民生，也是经济，我们就应该制订出不同于普通本科教育，也不同于基础教育的管理制度和办法，这就必须体现出现代职业教育的跨界特点、经济属性、市场因子、综合体特征，为建设多层次、立体化管理体系服务。

3．体系完善：让高等职业院校真正立体化、体系化

从构建适应发展需求，产教深度融合，中职高职衔接，职业教育与普通教育相互沟通，体现终身教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系视角看，高等职业教育应该进一步推进立体化、综合化。一是推进学历链的延长。应准允其在办好专科层次高等职业教育的同时，赋予其向下向上延伸的职权，向下延伸是指举办初、中等职业教育，向上延伸是指相对独立地举办本科职业教育乃至专业硕士，以充分利用人力资源，提高人才培养绩效。二是推进学校功能的拓展。应准允其在抓好全日制人才培养工作的同时，鼓励其积极创造条件，开展多层次立体化岗位培训和继续教育，特别是要鼓励其创造条件，开展科学研究和社会服务，尤其是具有行业和区域特色的科研和社会服务，要发挥其对社区和行业企业的文化传承功能，进一步发挥学校综合成效。三是鼓励学校向多法人乃至集团化法人发展。应鼓励学校根据学校功能定位，根据发展需

要，通过投资或合作投资，采用直接控股，股份合作或混合所有制形式建设多法人机制和体系，逐渐朝集团化方向发展，从而把学校的功能进一步增强，作用进一步扩大。

三、以综合体为目标视野创新发展高等职业教育的实践

浙江金融职业学院（以下简称“学院”）的前身是创办于1975年的浙江银行学校，2000年学校开始升格举办高等职业教育，2006年入选全国第一批国家示范性高等职业院校建设单位，并于2009年以优秀成绩通过验收。2010年以来，学院坚持“巩固深化、创新发展、丰富内涵、提升水平、增强功能”的思路，在打造学院发展系统和综合体建设上进行了有效探索，全面增强了学校功能和实力。

1．明确提出建设综合功能的学院发展系统

学院发展系统建设是高等职业教育的一个全新理念，它基于学院人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新的全面职能，基于职前、职中、职后全方位职业教育的理解，基于教师、学生、校友和社会力量的整合，据于这些，学院坚持以优质的高等学历教育（人才培养）为基点，全面履行高等教育四大职能，以职前学历教育为重点，兼顾职中、职后培训，以师生力量为根本，动员校友和社会力量广泛支持参与，形成学院大法人，推动形成学院校友总会、浙江省金融教育基金会和浙江金苑培训中心、杭州资信评估公司等多法人体系，形成共生互动发展系统，产生稳定和积聚效应。

2．明确提出以“六做”为内容的学院发展品牌建设

为学院发展系统建设，围绕国内一流、国际知名高职院校建设方向和全面建设更高品质幸福金院目标，学校提出了“六做”为载体的品牌建设思路。一是做精教学。围绕办学根本，致力于抓好专业结构优化和专业建设水平提高，着力教学改革和创新，致力于构建立体化素质教育体系，切实提高教育教学和人才培养质量，实现毕业生顺利就业、对口就业、优质就业，提前落实就业。二是做实科研。从高职院校特点出发，围绕优势，以浙江地方金融和高等职业教育发展为两大重点，积极开展理论和实践相结合的务实性应用性研究，产生实际成果，推动实践创新。三是做活社会服务。社会服务必须有灵活的机制，同时必须充分利用学院区域和行业特色，积极构建多层次立体化应用型金融培训体系建设，致力于助推信用浙江环境体系建设，建立法人组织的浙江金苑培训中心、杭州资信评估公司、浙江众诚资信评估有限公司等组织，目前发展势头良好，经济和社会效益比较显著。四是做强校友会。注册成立浙江金融职业院校友总会（前身为浙江银行学校校友总会），推动校友组织基层化、网络化、广覆盖，积极推进校友文化育人，突出激扬高层、激发中层、激活基层，惠及全体，形成高品质幸福金院的强大支持力量。五是做大基金会。注册成立浙江省金融教育基金会，动员社会力量关心支持和参与支持教育，争取财政教学经费配套支持，推动学院可持续发展机制建立。六是做密合作网。全面实施学生“千日成长工程”和教师“千万培养工程”，推进校企合作“千花盛开工程”，按专业建设和人才培养需要，构建“行业、校友、集团”共生态合作发展模式，引导和积聚校友及社会力量支持学校发展。在做精教学、做实科研、做活服务、做大基金会、做强校友会、做密合作网的基础上推进高品质幸福金院全面建设，加大示范宣传和文化建设，做强学院，打造百年品牌。

3．积极创造条件推进学院发展综合体建设不断深化

学院发展系统和体系建设广泛而复杂，内容深刻而丰富，学院的进一步做法是：一是致力于办好学校，按照“一体两翼”、“一二三三”办学功能要求，积极推进“七彩金院”建设，建设“交相辉映”机制，建设高品质学校。二是探索用混合所有制方式方法，与浙江省德清县人民政府和浙江省农村信用联社等合作建立“校政行企”的股份化的“金融服务外包学院”，在推进区域本土化高职专门人才培养的同时引领中职教育发展，推进中高职协调发展。三是建立与本科院校合作发展新机制，与中国计量学院（下转第20页）

高等职业院校招生制度改革的有效途径分析

崔　岩
（陕西工业职业技术学院，陕西　咸阳　712000）

摘　要：高职院校招生制度改革，是当前构建现代职业教育体系的重要举措之一。从当前高职院校招生改革现状出发，分析当前高职招生改革的现状和趋势，探讨了深化我国高职招生制度改革的有效途径。

关键词：高职教育；招生制度；改革
中图分类号：G719.21　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0011-04

第七次全国职教工作会议的召开，国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》和教育部等六部门印发的《现代职业教育体系建设规划（2014—2020 年）》，为高职院校进一步深化改革、加快构建现代职业教育体系、贯通职教人才成长通道，明确了目标、途径和任务。特别是，国家出台的《关于深化考试招生改革的意见》提出实行分类招考政策以及各省份陆续推进招生制度改革的形势，为高职院校日后着力构建现代职教人才立交桥带来了机遇，同时也带来了挑战。找到高职院校招生制度改革的平衡点，建立具有中国特色的高职教育招生考试制度，进一步提高高职教育的办学吸引力，加快构建现代职业教育体系的步伐，值得我们深入地思考和研究。

一、高职院校招生制度改革现状

高职院校招生制度改革一直是职业教育发展和社会关注的焦点问题。教育部出台《关于积极推进高等职业教育考试招生制度改革的指导意见》明确提出的以高考为主，自主招生、对口招生、注册入学等形式为辅的高职教育招生制度改革制度框架给高职院校生源危机带来了转机。目前的形式主要有：一是秋季高考。在重点大学、普通及民办本科录取批次完成后，按划定分数线录取高职学生。高职院校近 60%左右的生源来自普通高考这条途径。二是单独考试招生。自 2005 年上海市率先试行自主招生以来，现已扩大到全国范围内国家示范（骨干）高职院校，以及部分省份的省级示范性高职院校，自主招生比例由 20%已经扩大到 50%。三是对口单招。从中等职业学校毕业生中选拔一部分学生，使完成中等职业教育的毕业生有继续升学的直接通道，据统计，通过此途径录取的考生占高职招生总计划近 10%左右。四是“3+2”中高职贯通模式。从初中毕业生中招收入读高职 5 年制。五是技能拔尖人才免试入学。对于获得全国或省级职业院校技能大赛奖项的中职应届毕业生以及其他技能拔尖人才，可免试入学部分高等职业学校。六是综合评价注册入学。依据考生考试成绩和综合素质评价结果，综合评价，择优录取。从后五种先后推行的高职院校招生制度改革可以看出：逐步下放高职招生自主权，体现了顶层设计的政策导向；拓宽入学渠道、解决传统普通高考招生的单一化问题，体现了适应广大学生求学需要；推行部分院校“3+2”连读试点，实现了职教中高衔接的有益尝试。但从进一步实现高等职业院校创新发展、增强高等职业教育吸引力、有效发挥高职院校在加快构建现代职教人才立交桥中承上启下的重要作用，以及综合考虑国家深化考试招生改革的决策和

收稿日期：2015-10-03
基金项目：该文为全国教育科学规划项目教育部重点课题“高职教育集团化办学模式研究”（编号：DJA110293）的研究成果。
作者简介：崔　岩（1958~），男，陕西杨凌人，陕西工业职业技术学院党委书记，高职教育研究会副会长，教授，博士。

《决定》所提出的保持中职教育规模、推进新建本科院校转型等政策因素出发，如何改革高职院校招生制度，促进高职院校的健康长远发展，发挥高职院校在现代职教体系的重要地位，将是当前高职发展历程中的一件大事。

二、多元因素影响下的高职招生制度改革分析

从目前的情况看，国家明确提出的以高考为主，自主招生、对口招生、注册入学等形式为辅的高职教育招生制度改革框架，从理论上讲，体现了与普高教育、中职教育、职后教育、终身教育等有效衔接；从实践角度看，体现了多样化探索的有益尝试，改革已是大势所趋。但如何在当下生源逐年减少、生源质量偏低、社会认可不高等多元因素影响下，理性分析高职招生制度改革，成为高职院校招生制度改革亟待解决的问题。

1.“先本后专”的僵化录取原则，对提升高职教育的社会地位不利

高考录取作为大部分高职院校目前招生的主要途径，受到招生批次滞后与本科批次和生源数量逐年下降的影响，从近几年的高职招生录取线就不难看出，高职院校生源质量连年下滑。长此以往，高职生源质量得不到明显改善，谈及高等职业教育的办学质量与水平形同“空中楼阁”，这也与国家加快发展现代职业教育，提升职教地位的宏观指导不符。在观念上，更加剧了社会长期把高职教育看成是“次等”教育的看法，必将成为高职院校发展的一大阻力。

2.“一张试卷”的单一应试标准，难以筛选出适合技术技能发展的考生

目前的高考制度，从科目设置、考试内容来讲，高职院校招生考试与普通本科院校无异，无法衡量学生的职业潜能，没有体现出普通本科教育与高等职业教育之间人才培养目标与层次上质的区别，更无法实现高职院校专业对接产业、课程对接岗位的培养机制，为经济社会发展输送高素质技术技能人才困难重重。虽然目前正在探索实施在统一高考基础上，对报考高等职业学校的考生增加通用技术基础、职业倾向和职业潜能等技能考查内容的形式，但仍然处在初级试点阶段。因此，高职院校只能录取本科淘汰的考生，势必导致社会公众对于高职院校专业的认知模糊，致使许多考生及家长并不了解从业岗位的要求，增强高职院校的办学吸引力成为空谈。

3.“断头教育“的人才培养现状，对构建现代职教人才立交桥造成壁垒

虽然目前个别省份探索高职试办本科层次的职业教育，但从全国总体上观察，传统“断头”高职教育的现状尚未打破，国家示范性高职院校探索应用型本科教育还未全面启动，高职院校作为建设现代职业教育体系中承上启下的关键，其作用没有得到充分发挥，造成学生从高职到本科的求学上升通道尚未打通，不利于构建现代职教人才立交桥。

4. 高职院校生存发展空间受到挤压

在生源危机给高职院校生存发展带来强大的冲击下，虽然自主招生、中高职五年连读、注册入学等制度改革拓宽了高职院校的招考入口，但由于不同省份统筹管理的力度与方式不同，相关招生政策或多或少地制约了高职院校的招生空间。特别是在以高考为主体的高职院校招生方式尚未实现与普通高考的真正分离，多元化的高职院校招生人才选拔机制尚未形成的情况下，加之本科院校与高职院校瓜分高职招生计划，势必导致高职招生萎缩。长此以往，高职院校的生存发展空间令人担忧。

5. 新建本科院校转型加剧高职院校办学水平分化

国家推进大量新建本科转型已成定局，这对高职院校来讲，办学层次处于弱势地位的情形更加明显，对已经出现的高职院校办学水平分化和学校类型分化的影响将持续加剧。特别是受到高职原则不升本的政策制约，办学水平突出、已经具备试办本科层次职业教育的高职院校也将处在办学层次的弱势地位，吸引力与竞争力必将受到严重影响，最突出的影响就是招生。

6. 盲目招揽生源导致高职自主招生公信度降低

高职单独考试招生、注册入学等自主招生的本意是赋予办学好、信誉高的优秀学校，优先、自主选拔具有职业发展取向和专业潜质的学生，

通过因材施教，加强人才培养的针对性和有效性，提高技术技能人才的培养质量。但有部分办学实力本身不强的院校借政策之机，不断降低门槛、放宽条件，盲目招揽生源导致高职自主招生公信度降低，严重影响高职院校的声誉和良性发展。

三、高职院校招生制度改革的理性思考

对现行高职招生制度改革现状及多元因素对高职招生的影响进行分析，不难看出，科学、有序进行高职招生制度改革，成为高职院校把好技术技能人才培养质量的“第一关”。有必要从以下五个方面先行先试、逐步推进，从而提升高职生源与高职教育使命的“匹配度”。

1．分类考试、平行录取，形成职教高考体系

从高等职业教育与普通高等教育这两种不同类型的教育本质出发，高职院校招生考试改革的根本问题，应该是如何解决高等职业院校生源构成的职业性。目前执行的“先本后专”录取制度，不利于高职院校向社会传达教育公平的意义，势必会延续多年来“职教低于普教”的错误认识。因此，将高职与本科招生放在公平竞争的环境中，对发展现代职业教育意义重大。一是构建相对独立的高等职业教育招生统一考试及录取平台，试行高职院校高考单列批次录取，逐步构建与本科院校录取同时进行的高职高专统考的两类不同层次类型高考体系，增强高职院校录取的选择性与针对性，引导更多的优质生源向高质量高职院校合理分流。二是采用多元录取评价标准，根据高职教育的人才培养目标要求，采用“学业+专技”的方式，在试题的科目设置、要求和难度上都应与本科招生考试有差异，并以各种职业技能类考试成绩作为主要录取依据；从学生职业生涯和专业发展角度出发，按照考生所报考的专业来实施评价，主要测试其职业能力，考查其对所报专业的适应度。

2．加强统筹、分类指导，科学引导高职院校招生制度改革

加强省级统筹力度，进一步平衡高职教育公平和教育效率的关系。一是实行高职院校招生制度改革分类管理，根据国家示范（骨干）、省级示范、一般高职院校和民办高职院校的不同发展基础，在招生政策扶持、招生计划等方面实行分类指导与支持，有效发挥各类高职院校的优质教学资源优势，推动高职院校办出特色。二是逐步推行本科院校退出高职招生机制，在加快发展现代职业教育，输送紧缺技术技能人才配合国家产业升级转型的需求下，逐步建立本科院校不再安排专科层次高职教育招生计划的改革机制，以进一步促进高职院校整体办学水平和人才培养质量不断提升，增强对区域经济社会发展的贡献度。

3．择优试点、合理延伸，推行高职试办应用型人才培养实质性改革

在全国范围内，目前也仅是一小部分省份开展了高职试点应用型本科教育，延缓了构架职教人才立交桥的步伐。“断头”的高职教育不利于现代职教体系的构建，应充分发挥高职院校在建设现代职业教育体系中承上启下的重要作用，创新发展高等职业教育。一是推进高等职业教育的层次和类型取得制度性突破和实质性进展，大力支持和鼓励优质高职院校选择精品专业，开展四年制应用型本科专业人才培养试点，着力培养本科层次技术技能人才。二是在继续实施中、高职衔接的基础上，启动实施高等职业教育与本科教育对口贯通分段培养，单列招生计划，通过实行中高衔接和高本对接的对口贯通分段培养，打通学生从中职到专科、专科到本科乃至研究生教育上升通道，逐步实现具有中国特色的中高衔接、高本对接的上下贯通人才培养的有效衔接。

4．结合实际、科学导向，把好高职院校生源质量关

随着生源质量的逐年下滑，高职教育优质生源短缺，技术技能人才培养受阻，给高职院校办学质量带来了严重影响。如果高等职业教育不经过高等教育入学考试的招生方式，不但不利于维护高职招生考试制度改革的严肃性，而且会加深高职院校的社会认同危机，把好高职院校生源质量关，必须以学业水平考试为前提，融入技能考核的职业特点，选取合适人才，从而为提高高职院校办学质量和水平打好基础。同时，加强监督监管制度建设，加大信息公开力度，提升高职分

类考试的社会公信度。

5．依托行业，发挥职教集团优势，创新高职教育专业招生机制

技术技能人才的成长规律决定了职业教育必须依靠行业企业办学。目前的高职招生制度改革中，无论是对口单招、中高职贯通、免试入学，还是高本联合培养，尚存在不同层次间的人才培养模式不统一、人才培养方案不衔接、课程体系不吻合等现象。为了真正实现贯通培养，切实做好职业教育各层次人才培养的有效衔接，可充分发挥职教集团优势，探索建立产业与专业、企业生产标准与职业院校标准、企业生产过程与职业院校教学课程相衔接的运行模式，由高职院校依托职教集团联合组建高职考试指导委员会，统一制定本行业内专业大类的人才培养方案、课程标准与实践考核标准等，形成统一的专业招生标准体系，有效解决职业教育各层次间的培养体系问题。

四、结语

目前我国高职院校招生制度改革已经迎来创新发展的新时期。高职院校招生制度改革作为国家招考制度改革的一项重要环节，在其探索实施初期出现的问题，我们不可回避。如果说推进高职院校招生制度改革，是高职招生困难问题迫切需要通过招生改革来解决——“问题导向”，公众对高考制度改革不适应高职发展的呼声日渐增强——“社会需求”，以及发展现代职教、打通职业教育人才培养立交桥——“政策引导”的三方面有机汇合，那么找准政策稳步推进、社会广泛认可、院校自身特色发展的“平衡点”，并不断探索和完善，高职院校的办学质量和吸引力就会不断加强，构建现代职教体系的宏伟蓝图就会早日实现。

[**责任编辑：**张强]

参考文献：

[1]傅维利.我国高考改革的困境、出路及新方案设计[J].教育研究，2009，(7).

[2]王后雄,李木洲.新课程下高考质量与新课程改革发展关系探析[J].中国考试，2010，(9).

[3]刘海峰.高考改革：公平为首还是效率优先[J].高等教育研究，2011，(5).

Analysis of the Effective Approach of Enrollment System Reform in Higher Vocational Colleges

CUI Yan

(Shannxi Polytechnic Institute, Xianyang 712000, China)

Abstract: The reform of enrollment system in higher vocational colleges is one of the important measures of the construction of modern vocational education system. Starting from the present situation of enrollment system reform in higher vocational colleges, the paper analyzes the present situation and trend of the reform and discusses the effective approach of deepen the reform of higher vocational enrollment system in China.

Key words: higher vocational education; enrollment system; reform

关于高等职业教育改革、建设与发展的思考

王凤君
（黑龙江建筑职业技术学院，黑龙江　哈尔滨　150025）

摘　要：从高职教育观念的转变是高职教育事业发展的先导，创新人才培养模式和培养创新型人才是高职教育改革的重点，重构课程体系和教学内容是改革的核心，高素质的师资队伍是保障，校企合作教育是高职教育改革发展的必由之路，现代大学制度是创新高职教育改革与发展的动力等方面阐述了对高职教育改革、建设与发展的深度思考。

关键词：高职教育；人才培养；校企合作；改革创新
中图分类号：G719.21　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0015-06

目前，我国高等职业教育成为高等教育的重要组成部分，成为培养经济发展、产业结构调整、升级换代迫切需要的高素质技术应用型人才的主力军，成为高等教育发展不可替代的半壁江山，在高等教育和经济社会发展中扮演着越来越重要的角色，发挥着越来越重要的作用。我们有必要在总结经验的基础上，对高职教育事业的改革、建设与发展进行认真思考。

一、教育观念的转变是高职教育事业发展的先导

教育观念是存在于教育工作者和其他人头脑中的对教育及其如何实施的看法。人类社会自有教育活动开始，就有教育观念，而它的具体内涵随着社会的进步而不断更新和丰富，因而具有鲜明的时代性和社会性特征。在高职教育事业迅猛发展的今天，高职教育观念的内涵和外延也在与时俱进，不断更新和完善。对高职教育而言，我们应该特别强调教育的市场观念、平等观念、国际合作观念、依法办学的观念、人才观念、质量观念、教学观念。

1．关于教育市场的观念

高校转变教育观念的动因来自于受教育者的选择权，也就是市场竞争机制。存在选择，才会有竞争，高职院校才会有生存的压力和危机。近年来，我国高等职业教育事业不断发展，高职院校数量不断增加，适龄就学人数锐减，院校之间招生和就业的竞争形势也日趋激烈。因此，作为高校的决策者和广大教育工作者必须建立教育市场的观念，即为国民经济服务的观念。

2．关于教育平等的观念

教育平等不仅是指人人都有接受教育的权利和义务，而且也包括在教育活动中师生平等的观念。这一点，对于高职院校的管理工作者和广大教师尤为重要。我们要摒弃传统教育观念，在教育教学活动中树立一切为了学生的价值观、高度尊重学生的伦理观和全面依靠学生的行为观。

3．关于国际合作的观念

国际高职教育已经逐步成熟，我国高职院校应制定相应的对外交流与合作战略，探索国际化办学之路。教育部也提出，在未来十年形成一批具有国际水准、中国特色的高职院校，这就要求我们，加大国内外合作力度，特别要注重专业合

收稿日期：2015-10-03
作者简介：王凤君（1955~），男，山东运城人，高职教育研究会副会长，教授，硕士。

作、校际合作、校企合作，初步实现国际知名的目标。

4．关于依法办学的观念

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出："要加快建设依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代学校制度，构建政府、学校、社会之间的新型关系"。作为高职院校，要在高教法、职教法及有关法律法规允许的框架内，制定学校发展规划、发展策略和战略，开展教育教学活动，确保党的教育方针的贯彻落实。

5．树立正确的知识、质量和教学观念

（1）21世纪新的知识观。首先，明确知识的分类。目前学术界公认的权威分类是经合组织关于知识的4W分类。1996年，经济合作与发展组织（OECD）在题为《以知识为基础的经济》（The Knowledge-Based Economy）的报告中，将知识划分为四种类型：（1）知道是什么（Know-What）—关于事实的知识；（2）知道为什么（Know-Why）—关于自然原理和科学的知识；（3）知道怎么做（Know-How）—关于如何去做的知识；（4）知道谁有知识（Know-Who）—知道谁拥有自己所需要的知识。根据知识获取的方式，知识管理理论进一步将上述知识的分类分为两大类：显性知识（Explicit knowledge）和隐性知识（Tacit knowledge）。四种类型的知识中，前两类知识可以通过语言、书籍、文字、数据库等编码方式传播和学习，属于显性知识，人们可以通过口头传授、教科书、参考资料、期刊杂志、专利文献、视听媒体、软件和数据库等方式获取和学习。后两类知识通常是人们在长期的实践中积累获得的知识，与个体的体验和经验紧密相关，往往不易用语言表达，也不易通过语言和文字等传播方式来学习，属于隐性知识。隐性知识是"所知超过所言"、"只可意会，不可言传"，需要实践与体验才可获得，与人的社会活动、科学实践相关，存在于员工、师生、社会全体成员的头脑或组织的结构和文化中。

其次，两类知识如何实现转移和迁移。途径一是要对传统的教学方式方法进行改革。途径二就是要走工学结合、校企合作教育之路。

（2）高职教育的质量观。所谓高职教育质量观，就是用什么标准来评价高职学生的培养质量和教育效果。高职教育根据自身的特点应从几个方面评价教育质量：一是高职教育专业设置与社会行业需要相适应的程度；二是高职专业人才培养目标定位与行业企业职业岗位群的针对性和适应性；三是高职教育毕业学生知识能力素质结构与专业培养目标要求的吻合程度相适应；四是高职院校办学的基本条件和教学组织管理的水平和效果相适应；五是社会行业企业参与专业人才培养的程度与实际效果相适应；六是高职毕业生的合格率、成材率、就业率、就业质量；七是用人单位对高职毕业生综合素质和能力的总体评价；八是毕业生对学校教育质量的评价。

（3）高职教育的教学观。高职教育教学观主要应体现出以下一些基本原则：一是体现出育人为本、德育为先，以提高学生的综合素质为基本出发点；二体现出"知能并重，手脑兼修"的教学原则，在教学过程中，正确分析和设计学生、知识、能力、素质结构，协调好知识教学和能力训练的关系；三是体现出"因材施教，个性发展"的原则，以学生为主体，教师为主导，根据个人特点、就业趋向和职业岗位标准设计具体的培养方案，鼓励学生扬长避短，成为某方面的技术应用性人才；四是体现出工学结合的原则，将行业和企业的新技术、新信息、新工艺、新标准和新的管理规范引入到教学中，及时调整和完善教学内容，以加强教学的针对性，增强学生对未来工作环境条件的适应性，使高职教育教学与行业企业技术进步相适应。

二、培养创新人才是高职教育改革的重点

高素质创新型人才是一种综合性人才，应该拥有良好的思想道德、科技智能、社科人文修养以及良好的身体素质等，而且更重要的是具有创新意识和创新能力、创新素质。培养创新人才是今后我们高职教育改革的重点。

1．要提高学生创新能力

一是要改革创新人才培养方案和教育模式、教学方式。按照基础知识牢固、强化专业、加强素质教育和创新能力培养的思路设计人才培养方案。要改变过去专业教学内容划分过细，各专业过分强调各自的系统性、完整性的状况，加强不同学科之间的交叉和融合。学生不但在选修课中有选择权，在核心课程和专业课中也应有选择权。他们可以在一定的学科范围内，选择自己需要的课程。二是在教学方法与教学手段改革方面，要注意从单一传授知识的教学型向关注创新的研究型教学转变，要将多元的教学模式结合教学内容灵活运用，如以问题为本位、任务驱动、案例教学、项目导向、工学交替、顶岗实习等多元教学模式，并普遍运用讨论式教学和启发式教学等教学方法，合理开发设计具有研究性的项目、任务和问题，布置具有研究性的项目、任务和问题，从而初步培养学生的研究能力，提高学生提出、分析和解决问题的能力，培养和增强学生的创新意识和创新能力，养成创新素质。三是要改革教师评价体系。构建创新型人才培养体系，首先必须建立一支具有创新精神与实践能力的教师队伍。应该建立相应的制度来鼓励教师积极投身于培养创新型人才的教学工作中。四是改革学生评价体系。建立有利于学生个性发展的综合素质测评体系，改变以考试成绩作为衡量教学成果的唯一标准。对学生的评优、选优活动，都要突出创新因素，要把勇于开拓创新和获得了较好的创新成果作为最重要的考核和评估标准。

2．塑造学生创新人格

从主观方面来说，要提高大学生的主体意识，这是培养与塑造大学生创新人格的前提；提高和丰富大学生的知识水平；培养大学生的批判和探索精神；培养大学生养成独立思考的习惯；增强激励大学生成就感的力度。从客观方面而言，要努力做到营造民主、自由和开放的氛围，使大学生的主体性和个体性得以充分发挥；营造支持创新的氛围，使大学生的创新思想和创新行为能够得到充分的理解和支持；营造激励创新的氛围，使大学生始终保持良好的创新态势。

三、高职教育的课程体系和教学内容改革是核心

1．树立基于学生行动为导向的教学指导思想

随着高职教育理念深入研究及高职教育实践不断总结，高职教育的新模式也不断涌现，现在各高职院校普遍认识到并能接受的模式就是“基于学生行动为导向”的教学组织模式。职业教育的教学过程应在着眼于“为了行动而学习和通过行动来学习”的“行动体系”中进行，并以此为基础构建“行动体系”的课程体系，这也是符合职业教育定位和特点的基本教学指导思想。

基于学生行动为导向教学思想指导的教学改革涉及观念创新、教师素质、课程设计、教材开发、教学模式、教学方法和教学考核等方面，只有按其逻辑关系依次解决好这几个方面的问题，基于学生行动为导向的教学改革才能取得成功。

2．构建以工作过程为导向的课程开发体系

以工作过程为导向的职业教育理论是20世纪90年代针对传统职业教育与真实工作世界相脱离的弊端以及企业对生产一线技术应用型人才的需求提出的，并成为德国职业教育改革的理论指南。20世纪90年代后期开始在德国推行的“学习领域课程方案”就是该理论在实践中的应用。与以行动为导向的教学思想一脉相承，以工作过程为导向的职业教育思想，打破了传统的学科体系的职业教育模式，建构了理论与实践相结合的一体化的全新的职业教育模式，为深化我国职业教育的教学与课程改革提供了可资借鉴的理论指导。

首先，基于工作过程的课程开发体系符合高职教育课程的基本特征。高职教育的培养定位要求高职教育的课程目标应该具有定向性，课程内容应该具有应用性以及课程实施与评价应该具有整体性，而传统的学科课程已达不到这样的要求，即使从单一学科课程整合后形成的综合课程，学科形式也依然存在。近年来，我国职业教育界探索、倡导的诸如模块课程、主题课程和项

目课程等课程类型都是以工作过程为导向的课程，都在力求体现工作过程要素，努力反映高职教育课程的基本特征。

其次，基于工作过程的课程开发体系源于职业工作过程又高于职业工作过程。基于工作过程的课程开发体系是从职业群中归纳整合出典型的职业工作过程，是对实际的工作任务进行分析、整合后，转换成学习性的工作任务，是设计工作过程系统化、组织工作过程系统化的课程资源建设。在课程开发中，充分关注了认知的心理顺序和态度因素。

第三，基于工作过程的课程开发体系为高职教育的实施提供了科学模式。课程开发遵循“资讯、计划、决策、实施、检查、评估”的六步法，符合基于学生行动为导向的教学指导思想，可以确保课程开发和实施的正确性、完整性、有效性。教师按照六步法设计教学过程，学生通过六步法学习“专业知识，掌握职业技能，从而主动地、独立地获取经验并构建应用知识体系。

四、师资队伍建设是提高教育教学质量的重要保障

高职院校师资问题始终是关系到高职教育改革与发展的大问题。没有一支高素质的教师队伍，就不可能有高水平的职业教育。教师队伍是高职院校重要的教育资源，也是高职教育目标实现、教育教学改革顺利实施的重要保障。高等职业院校教师应具备五种能力。

1．教育教学理论研究能力

要强化职教教育理论的学习，即学习与职业有关的基本的教育理论，通过职业教育学和职业教学论等相关理论的学习，促进教师教育理论水平的提高，强化对高等职业教育的特征和规律的认识，尤其是对高等职业教育的对象、专业、课程与教学过程的特征的认识，并掌握高等职业教育的专业教学法。

2．专业实践能力

要具备行业领域的知识和方法，包括行业发展、职业标准与职业资格要求等；要强化企业职业实践的训练，即直接参加与职业有关的企业实际工作的训练，通过下厂实习、职业考察等多种方式，熟悉并掌握相关的典型的职业工作任务和职业工作过程的经验和知识。这种企业实践训练应贯穿于从职教教师入职初期的适应阶段到多方面积累教学经验的成长阶段，直至专业素养趋于稳定的成熟阶段的全过程并以此促进教师专业工作能力的增强。

3．教学实践能力

在现代的教育理念、思想指导下，要参加与职业有关的教育过程的设计与实施，通过在具体的职业领域的教学活动中，在熟练掌握职业工作任务和职业工作过程实践的基础上，运用职业教育学和职业教学论的理论，开发职业教育课程，成为驾驭职业教育教学过程的能手，并能根据自己的教学实践开展教学研究，以促进职教教师教学行动能力的提高。

4．科研能力

通过参加教学方面的教研和本专业领域的科研，提高自身的教学研究能力和本专业的业务能力，积极参加企业的技术攻关，为企业和社会服务。

5．提高学历层次能力

要努力重构自身的知识结构，提高自身的业务水平，从更高的层面来看待问题，从而提高解决问题的能力。

五、校企合作教育与工学结合是高职教育发展的必由之路

在市场经济体制下，寻求学校与企业合作的健康机制，开辟校企合作教育的创新之路，也是实现隐性知识迁移的必由之路，更是关系到高职教育可持续发展的重大问题。

1．校企合作教育的产生背景

从世界范围看，校企合作教育形式最早产生于19世纪末的德国。高等职业校企合作教育最早产生在美国。我国的高职教育起步较晚，从上世纪80年代起，我国开始引入德国的“双元制”教育制度，引发了职业教育的改革，然而由于缺乏

相同的土壤，“双元制”在我国的实施效果并不理想。近年来，寻求适合我国国情的校企合作模式的问题日益突显，在国家宏观政策的引导下，各高职院校也在积极探索和实践校企合作教育的各类模式。

2．校企合作教育模式的比较分析

（1）高职教育校企合作的主要模式。按照十几年来在技术应用型人才培养方面进行的校企合作模式的归纳总结，有人把我国高职教育校企合作的主要模式概括为九种：“订单式”人才培养模式，“2+1”、“2.5+0.5”、“3.5+1+0.5”培养模式，“学工交替”模式，全方位合作教育模式，“实训——科研——就业”模式，双定生模式，工学结合、校企双向介入模式，结合地方经济全面合作模式和以企业为主的合作办学模式。这些合作模式成了全国高职院校人才培养模式改革创新的主流，也是高职教育改革发展的必由之路。校企合作教育，“2+1”、“2.5+0.5”、“3.5+1+0.5”特色人才培养模式，破解了学校关起门来办学、培养出的学生与市场脱节的难题，与企业零距离对接，实现“毕业即就业，就业即上岗，上岗即顶岗”的培养目标。但如何发挥学校、企业这两个办学主体的作用，特别是企业参与培养人才的积极性、主动性，真正把企业参与办学的积极性、主动性调动起来，实现校企全方位的、深层次的合作，达到校企双赢，仍是值得我们探讨的问题。

（2）高职教育校企合作的主要模式比较分析。目前高职教育校企合作模式，从参与主体来讲，大都还属于以学校为主的校企合作模式；从实现形式上讲，大多数院校还是处于浅层次合作阶段和中层次合作阶段，校企合作的深度和效果还远未达到预期的目标。虽然各高职院校已经建立了校企合作教育长效机制，也取得了一定成效，但还没有实现校企深层次的合作，也就是另一个办学主体——“企业”这个办学主体的积极性、主动性还没有调动起来，还往往是学校剃头挑子一头热，学校主动，企业被动，或者企业的积极性不高。究其原因，“2+1”的“1”，还做得不到位，企业认为学校派学生实习是给企业添麻烦，影响企业的生产，安全。大部分企业不愿意主动承担学生顶岗实习的任务；另外学校管理还不到位，有的时候是把学生放到企业，学校疏于管理，部分学生处于放羊状态。

全方位的、深层次的校企合作教育是指校企之间在技术交流、教育教学、招生就业、企业人员培训、教师培训等方面的合作实现全面、深入、稳定的经济共同体，形成事实上的、紧密型的利益共同体，这样才是真正意义上的校企双赢。

（3）实现校企深度融合的有效途径。一是请进来，让企业全程参与学校办学的全过程，实现深层次的校企合作教育。二是充分发挥企业办学主体的作用，实现全方位的、深层次的、真正意义上的校企合作办学。一方面政府和职能部门应建立健全校企合作的政策和有关法律法规。另一方面消除企业的后顾之忧。校企合作必须建立在互惠互利互动的基础之上，既要通过特色吸引企业，通过利益驱动企业，更要采取行之有效的措施消除企业的后顾之忧。三是成立职教集团，打造理论实践一体化教学平台。为了培养学生动手能力，进一步提升人才培养质量和就业竞争力，高职院校应按照“真实性、生产性、示范性、开放性”及“教学、培训、鉴定、服务”功能四位一体的建设思路，为实现“校内基地生产化、校外基地教学化”的目标，与企业联合建立全过程、全实景、全方位的“校厂一体”的职教集团，引进、共享企业生产设备、技术人员、技术标准和管理规范，为学生提供全方位服务的实习实训基地，进一步实现校企深度融合和校企互利双赢、共同发展的目标。四是构筑校外校企合作基地，保证实习就业可持续健康发展。

六、现代大学制度创新是高职教育改革与发展的动力

大学作为一类社会组织，大学的理念和目标必须在一定的治理结构条件下才能真正实现。建立良好的大学治理结构有助于使大学内外部的各利益相关方在权利、责任和利益上相互制衡，实

现大学内外部效率和公平的合理统一。我们需要探索大学的外部治理结构，包括政府与大学新型关系的建立；更新教育资源配置模式，拓宽教育资金来源渠道；引进利益相关者参与大学治理，提倡社会参与等。在内部治理上，大学治理应强调学术自由和教授治校；强调大学法人的办学自主权；应实行利益相关者共同治理；要重视形成有效的制衡机制；应当创设一种授权和参与的环境，最大限度地发挥大学管理者的潜能；应当明确和保护作为教育服务消费者的大学生的合法权益。大学治理结构的完善需要一个循序渐进的过程。

[**责任编辑**：杨理连]

Thinking on the Reform, Construction and Development of Higher Vocational Education

WANG Feng-jun

(Heilongjiang College of Construction, Harbin 150025, China)

Abstract: The transformation of higher vocational education concept is the guide to the development of higher vocational education. Innovating talents training mode and cultivating innovative talents are the keys to the reform of higher vocational education. Reconstructing curriculum system and teaching contents is the core of the reform, high quality teaching staff is the guarantee, school-enterprise cooperation education is the inevitable route of the reform development and modern university system is the power of innovating higher vocational education reform and development. The reform, construction and development of higher vocational education are thought over from the above aspects.

Key words: higher vocational education; talents training; school-enterprise cooperation; reform and innovation

（上接第 11 页）

合作，联合蚂蚁金融等互联网金融企业，开办四年制互联网金融专业方向职业教育本科人才培养，尝试学院新合作发展之路。

[**责任编辑**：杨理连]

参考文献：

[1]王寿斌,刘慧平.混合所有制：高职改革“市场化”探索[J].教育与职业,2015(2):22-28.

[2]刘家枢.混合所有制——高职院校产教深度融合的路径与模式思考[J].职教论坛,2015(4):4-10.

[3]杜广平.我国现代学徒制内涵解析和制度分析[J].中国职业技术教育,2014(30):88-91.

Study on the Construction of Management System in Higher Vocational Colleges Based on the Concept of Synthesis

ZHOU Jian-song

(Zhejiang Financial College, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Innovative development of higher vocational education is the key direction of newly developing of vocational education. The logical starting point of the innovative development should be within the concept of higher vocational education syntheses. It is very necessary to enhance the awareness and trend on construction of syntheses, to establish management system and mechanism from both macroscopic and microscopic aspects and put into practice based on the school practicalities.

Key words: higher vocational education; synthesis; management practice

高职院校科研与社会服务的创新与途径研究

张慧波
（宁波职业技术学院，浙江　宁波　315800）

摘　要：推进高职院校科研事业科学发展，提升人才培养质量，对高职院校科研工作的定位与内涵展开研究，提出高职院校科研要与普通高校“错位发展”，定位于应用研究，着力于成为区域性的中小企业研发中心和技术服务中心。

关键词：高职院校；科研与社会服务；创新
中图分类号：G717　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0021-04

贯彻落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发[2014]19号）关于“专科高等职业院校要密切产学研合作，培养服务区域发展的技术技能人才，重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级”的精神，进一步推进高职科研事业科学发展，加快实现科研强校的建设目标，提高高职院校综合竞争力，提升人才培养质量，这已经成为新时期高职教育的工作的着力点和出发点。因此，本文对高职院校科研与社会服务创新展开思考和探索。

一、研究背景

1．高职院校深化改革、提升内涵，需要进一步提高对科研工作重要性的认识

（1）科研是高校服务社会的一项基本职能。地方高校只有在服务当地社会中才能获得生存和发展的空间，只有在服务当地社会中才能提高自身的办学水平，只有在服务于当地经济社会中才能体现出自身的特色。高校培养社会需要的高素质人才，产出推动社会经济发展的科学研究成果，最终目的都是为社会服务。

（2）科研是师资队伍水平提升的重要前提。师资队伍建设是高校各项工作的重中之重，要真正解决好师资队伍建设的问题，就必须加强科研工作。科研是高校衡量师资队伍总体水平的一项重要指标，也是高校师资队伍提升的重要前提。

（3）科研是课程教学内容改革促进的强劲动力。高校科研的一个重要功能是服务于教学，服务于人才培养，这是高校科研工作最显著的特点，也是高校区别于科研机构的一个重要特征。教学是科研的最终驱动力，通过科研掌握科技和学术发展的新动态和趋势，把科研成果引入课程，转化为教学内容，以科研支撑教学，保证和提高教学质量。

（4）科研是实践教学环节建设的有力助推器。大学教育和大学生综合素质的培养，需要有奠定专业基础的课堂理论教学与知识应用创新的实践教学这两者的有机统一。要培养和造就符合现代化建设需要的高素质技术技能人才，必须大力创新教育与教学模式，尤其是创新实践教学模式。教师通过紧密结合科研、工程、社会应用实践，有利于引入现代科技和教学改革新成果，及时更新实验实训项目和内容，积极改革实践教学考试考核方法，提高学生知识应用能力和实践创新能力。

2．高职院校提升整体办学水平，需要进一步树立教学科研相长、科研强校的思想

收稿日期：2015-10-03
作者简介：张惠波（1966~），男，内蒙古通辽人，宁波职业技术学院院长，高职教育研究会副会长，教授，博士。

做好科研工作，是学院整体工作上水平的重要方面，是实现学院建设与发展总体规划、目标的重要内容，是加强专业建设、提高师资水平、培养人才的重要手段，也是加强与社会联系，为经济社会发展服务的有效途径。高校要培养出高层次的专门人才，就必须把教学和科研紧密结合起来，使教育和科研两者互相支持、互相依赖、相辅相成，相互促进。

3．高职院校增强服务地方的能力，需要进一步明确和准确定位学院的科研工作

学院科研工作必须准确定位。高职院校与普通高校从事科研的不同在于“类别方向”，而非“水平高低”，因此要“错位发展”，即科研工作着力点不是前沿、高尖端型的科研，而是主要解决生产中的技术、设备、工艺质量等问题。为此，在应用研究方面，学院科研方向的定位应立足于区域性、地方性特定的实际目标或应用目标，组织科研力量有目的地进行研究；立足于与地方企业界的结合，将研究成果在企业转化成为产品，并根据企业的需求研究技术开发中的理论与技术问题。

二、高职科研与社会服务主要任务和举措

1．进一步深化校企合作，深入开展多层次产学研合作共建项目

（1）完成从联合育人到联合科研的校企合作深化。科技合作是校企合作长效机制的关键。校企合作应以订单班、方向班等合作育人作为起始，进一步深化合作，结合专业人才培养目标定位，结合教学、课程改革需求，参与制订企业技术规范、岗位工作流程，逐步深入开展技术攻关、技术协作，最终建立校企合作长效机制。

主要举措：健全和完善科研合作、技术服务、人才培养等相关规章制度，推动系（分院）与企业深度融合，鼓励系（分院）在校企合作开展专业课程和人才培养模式建设的基础上，进一步深入开展科研合作。同时与行业企业紧密合作育人，深入开展教学和课程改革，结合行业企业特点和专业人才培养目标要求，与企业联合开展企业关注的技术协作、技术攻关项目，组织教师和学生参与企业科技研发。

（2）实施企业科技特派员行动项目。立足区域产业发展需求，学院与知名高校、科研机构合作，派驻科研能力强的教师到区域相关企业、特色产业镇（乡）、科技园区等开展产学研结合工作，解决它们生产上的技术问题。

主要任务：大力拓展科技合作渠道，摸清企业技术需求，收集新工艺、新技术、新产品信息以及国内外市场动态信息，掌握相关技术领域的发展态势和资源布局，分析和研究需要攻克的关键技术和共性技术问题；整合产业、科技优势资源和教育、人才等优势条件，积极参与企业的技术研发工作，组建产学研创新联盟，开展联合攻关。

主要举措：健全完善科研合作、技术服务、人才培养等相关规章制度，对派驻相关企业和市内外县市区地方的科技特派员个人给予政策保障，把教师服务企业的工作业绩，作为评聘和晋升专业技术职务（职称）的重要依据。

（3）深入推进校企共建研究中心、研究所和工作室建设。研究机构是学院开展科技服务、成果转化、学术研究、地方合作和人才培养等的主力军，研究机构应根据区域经济和学院发展需要，紧密结合当地重点产业前景以及企业生产一线需求，开展科技创新、技术攻关等工作，学院研究机构应开展校企、校区、校校等多元合作，充分体现研究中心、研究所、工作室等特点和优势，发挥在地方产业服务、校企合作育人、项目教学改革和教师队伍建设等方面的作用。

主要任务：遵循研究机构发展与进步的客观规律，鼓励和支持教师发挥各自专长，推动专业与企业、相关机构开展合作，深度组建区校合作、企校合作的各类研究机构，同时动态推进这些研究机构的层级更迭发展，支持激励与考核淘汰并举。

主要举措：健全和完善研究机构的管理考核制度，强化吸引科研人才的激励措施，将研究机

构考核与系（分院）考核相结合，充分利用和融合各方优势资源，借智借力，大力推进校企研究机构建设。深入开展校企合作，各系（分院）加强对本部门科研机构的管理，为本部门有科研实力的教师创造条件，以研究机构为主，体现系（分院）科研实力与成效。

（4）与企业合作建立研发中心、工程中心。以企业为主的研发中心和工程中心是直接面对市场的研发团体，主要任务是以相关企业或科研机构的工艺开发、产品开发和有关技术服务为主要目标，主要通过市场来检验成果。与企业合作在学校内部建立以产品设计、研制、加工为主的产品研发中心，以及与企业合作在企业内部建立企业为主导的工程技术中心，有助于学校和企业在技术研发、成果产业化等方面的互补。

主要任务：深化校企合作，与企业共建研发中心、企业工程中心、重点实验室等研发平台。一方面充分引入企业资源，在学校内部建立研发中心，促进学院借助企业研发平台提高自身科技研发、成果产业化等科研能力，同时利用学院资源助力企业研发和生产技术提高；另一方面鼓励学校主动出击，与企业合作在企业内部共建工程（技术）中心，采用市场化运行方式联合申报科技攻关项目和产业化项目。

主要举措：进一步修订与完善校企合作方面的科研相关制度文件，在科研奖励、工作量计算等方面出台相应的引导性政策，促进和激励教师参与企业研发中心、工程中心项目建设和技术攻关，修订与完善教师工作考核和人事考核制度，鼓励有科研能力和技术服务能力的教师参与企业技术研发，鼓励系（分院）联合企业申报科技产业化项目，探索建立适应于不同需求、形式多样的协同创新模式。

2．依托区校全方位合作，共建区域性技术应用服务平台

（1）合作建设区域中小企业研发中心和技术服务中心。创新能力相对较弱的中小企业，自身研发能力需要提升。引领中小企业加强科技攻关，走低成本、集约化、内涵式发展道路，是提升核心竞争力的关键。中小企业研发中心和技术服务中心的主要职能是制定企业研发规划，组织实施企业技术研发、技术引进和转化，同时负责企业知识产权工作和承办产学研合作的具体业务，对职工开展新技术培训和安全生产培训。学院应依托区校全方位合作，合作建设区域中心企业研发中心和技术服务中心，充分发挥学院服务地方经济的职能，同时借此提高教师科技研发能力和技术服务能力。

（2）与地方政府、大院大所共建高端研究机构。主要任务：进一步加大学院与地方政府、大院大所引入和共建高端研究机构力度，充分利用地方政府、大院大所的资源，深入合作开展项目研发、技术对接，同时为学校的骨干教师成长提供更多平台，加快青年骨干教师的科研与教学能力提升，也为地方企业开展高新技术的引进和孵化做出贡献。

主要举措：梳理各系（分院）优势特色专业，充分挖掘研究潜力的科研机构和团队，主动引进大院大所共建高端研究机构，制订与完善相关的科研和人事制度，为骨干教师科研能力提升提供平台。

（3）推动学院与区域特色产业深度对接，共建区域协同创新中心。主要任务：配合市委提出的强化创新驱动加快经济转型发展的决定，推进职业教育与产业协同创新，增强创新能力，优化产业结构，集聚人才资源。联合知名高校和研究机构，与区域内产业园、龙头骨干企业联合组建具有区域产业特色的应用技术服务平台和产业技术创新战略联盟，建立适应区域不同需求、形式多样的协同创新模式。

3．进一步推进市场化运行，加快科技实体改革和科研成果转化

科技成果转化，是指为提高生产力水平而对科学研究与技术开发所产生的具有实用价值的科技成果所进行的后续试验、开发、应用、推广直至形成新产品、新工艺、新材料，发展新产业等

活动。重视科研成果转化，一方面能避免虚假科研、纸上科研，整体提升学院科研成果质量，另一方面也是科研服务地方区域经济、促进企业技术改造的必要条件。

主要举措：健全与完善科研成果转化和奖励、人才培养和职称职务晋升等相关规章制度，进一步转变科研成果重数量轻质量的观念，将科技成果产业化业绩作为应用型研究人员职务晋升的主要依据，充分调动职务发明人转化成果的积极性，同时加大知识产权保护力度，坚持激励创造、有效运用、依法保护、科学管理的方针。

三、政策和保障

1．建立与完善多元化的科研考核体系、逐步实行科研考核二级管理制度

进一步修改与完善科研考核管理办法，建立多元化科研考核体系。细化个人科研工作量考核，通过多种合理的方式对科研型教师、教学型教师、教学科研型教师进行考核，增加科研考核的个性化和灵活性，细化和明确各类科研成果认定细则。

2．逐步建立科研奖励重转化、重解决现实问题的管理办法和机制

制订和实施“社会服务与推广型教授（高级工程师、高级技师）”的评价标准和办法；在核定的岗位评聘结构内确定一定的比例，专门用于在科技服务与成果转化、产学研合作方面成绩突出人员的级别晋升，调动有科研特长的教师从事技术研究和成果转化的积极性。

在各类项目的申报与评奖时，优先考虑研究政府、企业现实问题，解决实际问题的技术及成果；服务企业的教师，其在企业从事技术研究和推广的业绩，作为晋升专业技术职务的主要依据。加大对教师参与政府或企业项目、非我院第一单位的科技攻关和产业化等重大项目上的支持力度。

专业教师作为“编制在校、产业使用”柔性引进人才和作为科技特派员派出期间，其原职级、工资福利和岗位保留不变，把服务企业的工作业绩作为考核和评聘的重要依据；对于做出突出贡献的，优先晋升职务和职称。鼓励教师带职务技术创办企业，并允许其职务成果作价入股，增加个人股份将科研工作考核与双师教师的要求相结合。

3．鼓励建立跨系院的研究机构和专兼职结合研究队伍

成立“科研特区”，以各类科研项目为支撑，业务上归属科研处分管，人员分类管理（学院编制、非学院编制、临时聘用），成果共享。过渡阶段可实行独立专业的、综合学科的研究中心，或利用现有研究中心，跨系（分院）抽调相关或相近专业研究人员组成，整合各专业教师资源，内部人员独立编制或互相兼职各有侧重，专职人员可以采取类似兼课的方式。

支持专业和研究机构选聘优秀科技企业家或技术专家担任“产业教授”，通过创新产学研合作模式来带动科研团队和青年骨干教师队伍发展，联合培养优秀学生。

4．支持隶属学院独立法人的科技实体和研究机构市场化运行

对学院数字科技园、大港科创中心的市场化运行机制改革试点，在制度建设、机构改革、权责关系、治理模式和监督机制等方面给予支持和协助，制订和完善相关管理制度和办法，最大程度发挥其校企合作管理平台作用和产学研合作功能。

5. 逐步建立科研设备的专用和共享管理机制

专用科研设备的档次直接反映高校科研总体水平。目前学院设备多数为实践教学设备，与科研设备有很大差别。以独立研究机构为主体，学院将加大科研设备的配置，加强管理，提高使用率，建立共享机制，做到部门内外共享、教学科研共享、学校企业共享。

6．改革完善和规范现行的科研经费管理制度

科研部门及财务部门同心协力，积极探求科学的管理办法，制定有效的管理制度，加强对不同级别、不同类型的课题特点、差（下转第 33 页）

以产教融合为主线加强高职内涵建设

张蕴启
（成都航空职业技术学院，四川　成都　610100）

摘　要：高职院校以产教融合为主线，通过校企合作和工学结合来加强自身内涵建设，已经成为高职教育进一步发展与改革的必然要求、必然选择。高职院校与行业企业应该以多种方式实现产教深度融合，使高职教育与产业充分发挥各自承担的社会职责和功能，共同推动社会再生产协调有序发展。

关键词：高职教育；内涵建设；产教融合
中图分类号：G710　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0025-04

随着教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号文件）的贯彻落实和“国家示范性高等职业院校建设计划”的认真执行，我国高等职业教育进入了前所未有的快速发展期。高等职业院校适应经济发展和社会进步，不断创新人才培养模式和办学模式，加强内涵建设，为经济发展方式转型和现代产业结构体系构建造就了大批高素质技术技能型人才。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》和教育部、财政部《关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知》（教职成〔2011〕11号）要求，高职院校加强产教融合、校企合作与集团化办学，通过产教融合、校企合作与集团化办学提升高职院校服务产业发展能力，不断提升高职院校人才培养水平，为经济社会发展造就高素质技术技能型人才。这就要求高职院校以产教融合为主线，加强校企合作，不断提升内涵建设的水平。

一、产教融合是高职院校加强内涵建设的必然要求

产教融合，即教育与产业深度合作，是高职院校为提高人才培养质量与行业企业开展的深度合作，具体内容包括专业与产业对接、学校与企业对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接。高职教育的目标是培养高素质技术技能型人才，与知识的掌握不同，技术技能的掌握必须在工作中才能体悟。技术技能是经验的长期积累，只有经过长期的工作实践才能掌握。传统的学科型教学方式，无法实现高职教育的人才培养目标。高素质技术技能型人才培养，要求培养环境、培养方式、培养内容、培养规格与产业发展保持一致，在教育教学中尽可能多地融入产业元素。因此，产教融合是高职院校加强内涵建设的必然要求。

1．产教融合是高职院校加强内涵建设的重心

十八届三中全会通过的《关于全面深化改革若干重大问题的决定》要求，加快现代职业教育体系建设，深化产教融合，校企合作，培养高素质劳动者和技能型人才。这就从战略上明确了产教融合是我国高职教育加强内涵建设的主线，不仅指出了高职教育要培养什么样的人才，也指出了高职教育应怎样培养人才。这既是对我国高职教育改革成果的高度肯定，也是高职院校加强内

收稿日期：2015-10-03
基金项目：该文为中国职业技术教育学会第四届理事会科研规划项目2014-2015年度立项课题“探索以产教融合为主线，系统化高职内涵建设的理论与实践”（编号：201424Y06）的研究成果。
作者简介：张蕴启（1963～），男，河南延津人，成都航空职业技术学院院长，高职研究会副会长，研究员。

涵建设的重心所在。近十年来，我国高职教育虽取得了一些成就，但高职院校教学内容落后的问题并没有得到根本改观。因此，深化产教融合、校企合作，是目前高职院校加强内涵建设所面临的核心任务。

2．产教融合是高职院校提高人才培养质量的内在要求

“职业性”与“高等性”是高职教育的两大基本属性，但有不少高职院校在实际办学过程中两者却没有正确处理好的关系。高职教育培养的高素质技术技能型人才，不是一般的操作工，也不是基础性的研究工作者，而是既能动手又能动脑的技术应用型人才。仅以高技能为培养目标既不符合现代社会的需求，也不利于学生未来职业生涯的发展，体现不了高等职业教育的特点。因此，高职院校要不断提高人才培养质量，就必须在产教融合上多下功夫，使学生在教师带领下，参与产业实践和实用科研。通过参与一些实用产品的研发、实际问题的解决，强化产业思维和科研逻辑训练，培养创新精神。

3．产教融合是高职院校服务区域经济和产业发展的客观要求

与学术型大学不同，高职院校的科研重点不是基础性的理论研究，而是应用技术的开发研究。企业特别是高新技术企业为了生存和发展，新技术应用的及时性和敏感性非常强，新技术应用过程中所遇到的问题也非常多，高职院校如果不主动研究产业发展最新的生产技术及发展趋势，教师的知识和能力就会远远落后于社会的发展，培养的学生就不能满足区域经济与产业发展的迫切要求。

二、产教融合是高职院校加强内涵建设的必然选择

高职院校应从学校发展的战略高度加强产教融合，通过校企合作和集团化办学，创新校企合作的体制机制，开展校企合作的系统化设计，并精心予以实施，以培养高素质技术技能型人才。

1．产教融合是培养学生技术技能的必备条件

高职院校把生产、科研引入学生的学习过程，使学生通过参与应用技术研究提高学习兴趣，更好地培养学生动手、创业和创新能力。改革学生评价体制，突破传统的以知识考试为主的学生评价体系，发挥高职生实践动手能力强的特点，将学生评价与学生的个人兴趣和爱好紧密结合起来，与科研能力和产业实践能力结合起来，引导学生积极参与应用技术研究和创造，激发学生的学习积极性。改革实践教学，实现工学结合、产教融合，提高学生的创造力。通过校企合作，在教学过程中引入企业的实际生产项目作为实践教学项目，使人才培养的质量符合产业行业企业对高素质技术技能型人才的要求。建立由企业、教师、学生共同组织的研发共同体，教师的教学紧贴生产实际，学生在参与研发活动中能够感受到来自企业的职业精神和高新技术，这不仅能提高学生的自主创新能力，而且也为学生毕业后零距离上岗奠定了良好基础。

2．产教融合是提高教师执教能力的必需环节

通过产教融合，使教师广泛参与企业实践活动，是提高高职教师执教水平的必需环节。企业实践活动，是高职院校为提高教师的实践教学能力、科研能力而组织的教师脱产到企业进行的实践活动。通过企业实践活动，熟悉行业企业的生产环节和操作工艺，了解技术信息；了解和熟悉企业相关岗位的岗位设置、业务流程、技术规范，提高自身的实践技能；把企业实践成果引入或融入到教学中；帮助企业解决实际技术问题。企业实践活动把教学与科研融合起来，实现了研究内容、研究方法的教学转化，为企业技术革新和发展服务，既增加了教师在教学上的话语权，又提高了教师的执教能力。

3．产教融合是服务行业与区域经济发展的必要平台

高职院校与企业共同组建研发基地，企业是研发投入的主体，学校是技术、人才的投入主体。学校根据行业企业需求，组织教师进行研发，引导学生直接参加到科研过程之中。既为行业企业的研发提供有效的支持，同时又使研发基地成为人才培养的重要实训基地，也为行业企业输送合格的技术技能型人才。高职院校所在区域的经济社会发展过程中，会遇到一些亟待解决的

问题。高职院校应根据当地企业需求，灵活地调整人才培养计划和专业设置，集中力量科研攻关，直接满足企业需求，服务区域经济。高职院校通过产教融合，提高教学水平、密切校企联系，提高人才培养质量，服务区域经济，对于提高学校内涵建设水平来说是其他方式所不能替代的，也是变革高职人才培养模式的基础和必由之路。

三、产教融合是高职院校加强内涵建设的必由之路

产教融合是职业教育与产业相互渗透相互支持的一种深度合作，必须遵循职业教育与市场经济的基本规律，在政府做好政策法规与财政经费保障的前提下，政府、行业、企业、学校联动，严格按照市场需求培养人才，通过教育资源与生产要素的优化组合，通过契约行为建立产教联盟，从而融入相关产业链。因此，产教融合正在成为高职院校加强内涵建设的必由之路。

1．整合教育资源与生产要素，促进产教融合加强内涵建设

通过整合教育资源与生产要素来促进产教融合，是目前高职院校加强内涵建设的一条必走之路。整合教育资源与生产要素，使之重新优化组合，实现效率最大化。职业教育与产业一样，也需要资本、土地、劳动力和管理者等生产要素，即教育资源。高职院校的教育资源与企业的生产要素通过各种优化组合，必然产生更大的生产效率，实现双赢。教育资源与生产要素的优化组合的基本前提，是这种组合能够产生更高的效率。

企业对高职院校投资，形成校企合作办学模式。这种模式是企业的资本等生产要素与学校的教育资源优化组合，其本质是将高职教育作为一种盈利产业来开发，通过增加投入创造良好的教育环境和设施，以提高人才培养质量。这种模式可以给高职院校带来大量资金，改善实习实训条件和教学条件，同时带来企业的管理模式、生产经营项目、能工巧匠和专业技术人才以及质量保障模式，为人才培养质量的提高提供强大支撑。

高职院校为企业提供土地、劳动力，形成校中厂模式。高职院校为企业提供场地、部分设备、劳动力等教育资源作为生产要素，吸引企业将研发、生产中心办到校园里。一方面，企业节约了土地、设施、劳动力等要素成本，生产效率自然提高。另一方面，高职院校与企业分享部分土地、设备的使用权，换来的是学生顶岗实习的机会、企业的生产教学现场及相关的技术与管理。同时，也给高职院校带来一定的经济效益与社会效益。

高职院校为企业提供劳动力、技术，形成厂中校模式。在这种模式下，高职院校提供劳动力、技术等生产要素，参与企业的生产经营活动，满足企业的需求同时降低企业的成本，也能提高企业的生产效率。同时，学生通过参与企业劳动，获得实践机会，锻炼实践技能；教师通过参与企业管理与研发，提高专业水平。企业在获得这些生产要素时，为师生提供学习条件，支付一定劳动报酬。高职院校应为企业建立人才资源保障的长效机制，提供技术研发服务，同时也要有效保障师生的合法权益。

2．通过契约行为建立产教联盟，促进产教融合，加强内涵建设

高职院校与企业之间通过契约行为，建立产教联盟，形成战略合作关系，是目前高职院校加强内涵建设的另一条必走之路。高职教育培养的高素质技术技能型人才是相关产业部门劳动力和管理人才的来源。高职教育是人力资源的供应者，相关产业是人力资源的需求者。这种供需关系，使高职院校与行业企业形成产业链关系，也就形成了校企合作的战略基础。

目前，职业教育界所推动的产教联盟（包括职教集团、校企合作理事会）等组织机构，实质上都是通过契约行为建立的校企合作组织。契约合作与资源整合的不同之处，就在于它不需要资源要素的重新组合，不存在产权关系的处理。同时，基于契约合作的产教联盟也不限于学校与企业之间，而更加广泛地适用于职业院校与政府主管部门、行业管理组织和企业之间，即政府、行业、企业、学校之间的多方联动。因此，在实践过程中，必须正确处理好多方关系。

通过契约行为建立产教联盟的关键，是高职

院校与企业在业务领域的全面合作。具体包括：人力资源的合作，即学校为企业提供生产、管理和服务人才，满足企业的人力资源需求；技术研发的合作，即学校师生参与企业技术研发，为新产品、新工艺、新技术的研发提供智力、设施等支持；市场的合作，即学校向相关企业开放校内市场，或者与企业共同开发市场。学校为企业提供相关服务，通过服务赢得政府和企业的支持，就会形成政、校、行、企紧密合作的良好机制。

保障产教联盟有效运行的关键，是高职院校自身竞争力的不断提升。从理论上讲契约行为具有法律效力，但实践中却很难对未履行约定的企业实施强制力，因此，产教联盟能否有效运行，是不能依据契约的法律强制性来保障的。在产教联盟中，基于产业链的战略合作方，是一种竞合关系。高职院校要想赢得企业的自愿合作，使产教联盟有效运行，关键是自身要有竞争力。高职院校必须建立专业与产业发展相协调的动态调整机制，严格按产业行业企业的需求培养人才；必须遵循职业教育公益性规律，做好职业教育办学经费的保障；既要不断提高办学条件和师资力量，为人才培养质量的提高建立物质和人力保障；又要加大科技开发力度，提升社会服务能力。

四、结语

高职教育肩负着为产业行业企业培养高素质技术技能型人才的使命。高职院校以产教融合为主线通过校企合作和工学结合来加强自身的内涵建设，已经成为我国高职教育进一步发展与改革的必然要求、必然选择和必由之路。高职院校与行业企业应该以多种方式实现产教深度融合，使高职教育与产业充分发挥各自承担的社会职责和功能，共同推动社会再生产协调有序发展。

[**责任编辑：**邢清华]

参考文献：

[1]教育部.关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见[Z].教高(2006)16号,2006-11-16.

[2]中共中央,国务院.国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）[Z].2010-07-29.

[3]教育部,财政部.关于支持高等职业学校提升专业服务产业发展能力的通知[Z].教职成(2011)11号,2011-09-30.

[4]中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议.中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[Z].2013-11-12.

[5]张蕴启.融入航空产业链和区域经济发展圈的集团化办学模式创新与实践[J].成都航空职业技术学院学报,2013(1).

[6]李学锋.基于职业能力培养的高职工学结合的课程教学模式改革TTAAS技术[J].成都航空职业技术学院学报,2013(1).

[7]曲克敏.高职“五大关系”与“示范建设”的可持续发展[J].成都航空职业技术学院学报,2013(3).

[8]张蕴启.深化产教融合 走以质量为核心的内涵发展之路[J].成都航空职业技术学院学报,2014(4).

Strengthening Connotation Construction of Higher Vocational Education by Taking Fusion of Industry and Education as the Main Line

ZHANG Yun-qi

(Chengdu Aeronautic Polytechnic, Chengdu 610100, China)

Abstract: Strengthening their own connotation construction through school- enterprise cooperation and work-study combination, with taking the fusion of industry and education as the main line, has become the inevitable requirement and necessary choice for the further development and reform of higher vocational education. Higher vocational colleges and enterprises should achieve deep fusion of industry and education in a variety of ways. Higher vocational education and industry should give full play to assume their own social responsibilities and functions, and jointly promote the coordinated and orderly development of social reproduction.

Key words: higher vocational education; connotation construction; fusion of industry and education

高职院校学生职业道德教育与职业指导的路径探究

陈建华
（高等教育出版社，北京　100029）

摘　要：在总结性描述高职院校学生职业道德教育与职业指导领域现状的基础上，系统研究并提出解决问题、推动工作、促进发展的参考路径：统筹规划，加强领导；抓住重点，加强引导；逐步完善，加强监控；创造条件，加强保障。

关键词：高职学生；职业道德教育；职业指导；路径
中图分类号：G711　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0029-05

一、高职院校学生职业素质现状及调查分析

1．高职学生素质现状

当前，高职学生身上表现出来的综合素质尤其是职业素质状况令人担忧。有面向行业企业开展的高职学生职业素质与核心能力调查结果表明，目前高职毕业生在综合素质方面普遍存在的问题有：心理素质不够好，时间观念不够强，没有脚踏实地的敬业精神，缺少工作责任感，缺少对企业的关注和忠诚，缺乏团队合作精神，独立解决问题能力差，等等。在毕业选择工作的时候，高职学生往往过分关注工作地点和工资待遇，都想留在大城市，想要薪资丰厚的工作，有些学生宁愿找不到工作也不到小城市。工作之后，有些高职毕业生过分看重物质报酬，往往频繁跳槽，使用人单位选择员工时不得不谨小慎微。这些现状已成为制约高职教育健康发展的桎梏，也影响了社会的和谐发展。为此，高职院校加强职业道德教育与职业指导已成迫在眉睫之举。

2．调查数据分析

2013年5月至2014年8月，受教育部职业教育与成人教育司委托和指导，高等教育出版社组织邀请教育行政部门领导、专家，部分高职院校教学管理者、骨干教师，全国性有关研究组织、行业企业专家等总计107人，共同开展“高职院校学生职业道德教育与职业指导的研究与实践”课题研究，从高职院校学生职业道德教育与职业指导工作现状调研、路径与工作机制研究、评价体系研究、案例研究、课程建设研究五个方面系统推进研究工作。在梳理、归纳、总结系列研究成果的基础上得出以下研究结论：

一是教学需求。面向学生、用人单位的调研一致表明，职业素质的系统培养非常重要。广大高职学生希望通过专门课程、专业渗透培养提升自己的思想素质、职业素质；用人单位希望自己的员工“先要做好人、再去做好事”；党和国家领导人的重要讲话、教育部的重要文件，都在不断强调“立德树人”、“培养职业技能与职业精神要高度融合”。

学生成长发展的客观需求、用人单位事业发展的现实要求，以及国家建设未来高素质产业大军的明确规划，都摆在了高职院校面前，都在要求学校的教学管理者尽快转变观念，改变思想上重视、行动上难以落实的问题，重新认识并确立职业道德教育与职业指导的课程地位与培养体系。

二是教学研究。面向高职院校学生职业道德教育与职业指导的研究工作已经普遍开展并具一定基础，但更多体现于研究规模及成果数量层面（“中国知网”统计该领域年均发表论文数量已

收稿日期：2015-10-03
基金项目：该文为教育部职业教育与成人教育司委托课题“高职学生职业道德教育与职业指导的研究与实践”研究成果。
作者简介：陈建华（1958~），男，江西乐平人，高等教育出版社副社长，高职教育研究会副会长，副编审。

经过万），研究质量亟待提升。研究领域分布特征主要表现为“重理论、轻实践”， 主要集中在以下几个方向：第一，对高职加强职业道德教育重要性及紧迫性的论述；第二，对高职学生职业道德教育存在问题的探讨；第三，对高职学生职业道德教育主要内容的分析；第四，对高职学生职业道德教育方法、途径的探讨。但具借鉴价值的国内外比较研究、不同教育类型层次比较研究相对较少。

三是教学实践。当下高职院校学生职业道德教育与职业指导已从呼吁号召阶段进入普遍践行阶段，在研究过程中也发现了一些具突破与创新价值的学校培养实践亮点，虽不足以引领改变整体局面，但这些理论与实践相结合累积的经验可为下一步从国家层面规范职业道德教育与职业指导工作奠定基础。

高职院校学生职业道德教育与职业指导在教学实践领域目前存在的主要问题：（1）教学内容的职业教育特色不够突出，尤其是职业道德教育内容不充分、不深入、不系统，职业道德教育与职业指导内容需进一步与时俱进、与岗位群深度融合；（2）教学方法仍以课堂灌输为主，未能充分利用课内课外、校内校外、线上线下等更广阔的时空作多元化系统设计；（3）教学资源仍以纸质平面为主，以教师单向展示为主，符合高职学生学习认知特点，支持学生开展自主学习、合作学习的内容资源及教学工具相对匮乏。（4）考核评价手段单一僵化，“重结果、轻过程”、“重知识水平、轻实践能力”，仍普遍以试卷考试或撰写论文为主，平时考核观测也多局限于课堂出勤及表现，往往是将学生的职业素质转化为一个个分数，未能发挥全程性、多方位检验教学实效的功能。

四是教师队伍。目前高职院校大多缺乏职业道德教育与职业指导专门师资，教师队伍主要由思政课教师、学生工作人员、行政管理人员组成，这也成为制约职业道德教育与职业指导培养效果的重要因素。高职院校学生职业道德教育与职业指导教师自身思想素养、专业水平、教学能力亟待整体提升已成普遍问题。学校普遍缺乏一支由教育管理者、教师、行业企业人员组成的，与专业技能培养能力相匹配的职业道德教育与职业指导专业化、专门化、职业化队伍，以增强自身系统开展培养工作的研究、设计、实施的能力。

五是教学保障。围绕职业道德教育与职业指导的培养保障体系在高职院校中尚未建立健全，其核心要素应包括：国家的统筹制度、指令性和指导性政策，监督监控检查制度；深度合作的校企资源共享机制；学校以保障课程运行为核心的、协调有力的组织保障机制，如明确主管领导、常设专门教研机构、规范师资队伍管理、提供专项经费支持等。

2014 年 6 月 24 日召开的第三次全国职业教育工作会议，为快速发展的我国职业教育做出了功能新定位、形式新判断、工作新部署，提出了加快构建中国特色的现代职业教育体系的新目标。在国务院印发的《关于加快发展现代职业教育的决定》中强调指出：全面实施素质教育，科学合理设置课程，将职业道德、人文素养教育贯穿培养全过程。因此，进一步加强高职院校学生职业道德教育与职业指导，努力提升高职学生职业素质，是高等职业教育发展新阶段的一项重要任务，也是课题组在深入研究、系统思考之后，做出以下路径探究与设计的核心动因。

二、统筹规划，加强领导

1．统一思想

针对目前高职院校在职业道德教育与职业指导工作中普遍存在的思想认识问题，教育行政部门应加强宏观指导。通过切实有效的方式，进一步提出加强高职学生职业道德教育与职业指导的必要性，及其对于学生成长与发展的重要性。明确这方面工作在高职人才培养工作中的地位、作用和价值，帮助广大教育管理者、教师转变思想，提高认识，全身心投入到学生职业素质培养工作中。

2．明确目标

坚持以学生为本、满足用人单位需求的育人原则，教育行政部门组织有关专家，系统研究并制定高职院校职业道德教育与职业指导的总体培养目标体系及其配套解决方案，全面指导高职院

校培养工作实践，解决目前实际工作中普遍存在的盲目性、系统性、有效性问题。

3．提出要求

全面深入贯彻落实《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》（教职成[2015]6号）提出的首要原则：“坚持立德树人、全面发展。遵循职业教育规律和学生身心发展规律，把培育和践行社会主义核心价值观融入教育教学全过程，关注学生职业生涯和可持续发展需要，促进学生德智体美全面发展。”

针对高职院校职业道德教育与职业指导工作，教育行政部门加强组织领导，制定标准规范，提出明确工作要求，发挥各自职能作用，建立常态化跟踪检查机制，保证培养目标的有效落实，培养体系扎实运行。

三、抓住重点，加强引导

课程是高职院校实施职业道德教育与职业指导的重要手段和载体。课程建设是高职学生职业素质培养工作的重中之重。仅在目前的思想政治理论课中设置一节的职业道德教育内容，仅凭各高职院校一己之力设计实施高职学生的就业创业教育，很难担当起培养职业道德、职业精神、创新创业意识之重任。

1．确立课程地位

在高职院校中建立“三年不断线”式职业道德教育与职业指导课程体系，充分考虑中高职衔接以及与专业技能培养深度融合的要求与需求，明晰强化课程地位，保证核心培养工作的顺利实施。提出可供选择的两个方案，教育行政部门组织论证后推广至学校实施。

方案一：设置一门课程“职业道德教育与职业指导”，必修课，4学分，涵盖“职业生涯规划”、“公共职业道德与通用职业能力”、“就业指导与创新创业教育”、“岗位职业道德和岗位职业礼仪”四大板块。

方案二：设置职业道德教育与职业指导系列课程，必修课，每门课1学分，分别是：“职业生涯规划”、“公共职业道德与通用职业能力”、“就业指导与创新创业教育”、“岗位职业道德和岗位职业礼仪”。具体课程（板块）见表1。

表1　高职院校学生职业道德教育与职业指导课程设置建议方案

课程(板块)名称	性质	学分	开设学期	实施主体
职业生涯规划	必修课	1	第一学期	辅导员、思政课教师、就业办教师、专业课老师、学校政工队伍、校友、企业管理人员、工厂师傅、优秀毕业生、创业成功人士等
公共职业道德与通用职业能力	必修课	1	第二学期	
就业指导与创新创业教育	必修课	1	在实习实训、工学结合、顶岗实习期间开设	
岗位职业道德和岗位职业礼仪	必修课	1		

通过课题研究已经明确，全国高职院校目前已普遍开设职业生涯规划、就业创业指导、职业礼仪等课程，上述课程方案的推广并不会给学校课程体系带来课时增加的压力。相反，会对学校的学生职业素质课程群设计与教学实施起到积极的引领示范作用。

2．组织课程建设

教育行政部门委托有关研究组织，组织多方专家统一开展课程建设，将建设成果作为培养工作解决方案的重要组成部分提供给学校，指导支持学校开展教学工作，保证培养工作质量和水平。建设内容见表2。

表2　高职院校职业道德教育与职业指导课程建设内容

教学文件	数字化资源
课程体系实施方案 课程标准(或教学基本要求) 教学单元设计 考核评价体系	教材或读本 多媒体教学课件、微课 在线开放课程 教学资源库 考核评价工具 教学网站

课程建设要充分体现“以学生为本”的主旨，教学资源建设要充分体现多样化、立体化特色，要能够充分满足自主学习、合作学习、泛在学习等多种学习方式，以及利用互联网、移动终端等现代工具开展学习的新需求。同时，要拓宽课程建设的视野，以“大课程”理念为指导，进行课堂教学、讲座、实践活动、网络学习等多元化教学方法组合设计、支持性内容资源系统建设、全程化考核评价体系整体创建，以全面“推进产业文化进教育、企业文化进校园、职业文化进课堂。”

3．规范教学实施

教育行政部门组织教学实施工作检查评估，督促高职院校按照培养目标、工作要求，根据教学文件认真组织实施教学，系统应用优质教学资源、科学评价体系以确保培养成效，防止“一时热情”、“局部投入”、“各自为政”等不利于教学工作科学可持续发展的现象出现。

4．加强教师培养

教学改革能否顺利推进，培养工作是否能取得实效，关键决定因素在教师。教育行政部门系统规划组织教师培训，明确要求将职业道德教育与职业指导教师培训纳入“国培”、“省培”项目，为教师能更多获得继续教育、专项培训创造政策条件，同时在不同层级课题立项、名师培养、优质课程建设等方面给予政策倾斜、专项经费支持。

高职院校为教师深入行业企业学习交流、获得实践体验搭建平台、提供条件。同时，学校充分利用校企合作等多元化平台，以多种方式引入行业企业专业人士，或作兼职教师，或作专题讲座，或协助组织开展实践活动，通过引进与融合，促进教师队伍专业能力的整体提升，通过相互学习，帮助学校教师尽快成长。

四、逐步完善，加强监控

以职业素质培养为核心的高职院校职业道德教育与职业指导是一项系统工程，不会一蹴而就。教育行政部门、高职院校在针对培养工作设计系统规划的同时，还要组织制定阶段工作计划，并借助科学有效的评价体系对规划计划的完成情况、实施效果进行全程监控。

完善高职院校职业道德教育与职业指导实践，要始终坚持走“专门化课程+专业培养渗透”的全程性、系统化培养之路。专业教育是人才培养的主渠道，应将职业道德与职业指导内容渗透到各个专业的课程标准，对所有专业提出明确的职业道德和职业指导培养要求，并落实到各专业人才培养方案中，例如会计专业的会计实务课程，应将诚信、细致、耐心、责任等培养明确到会计实务课程标准中，作为实务课程的具体教学要求。通过专业渗透，将职业道德与职业指导的内涵有效落实到不同学生个体，不同工作岗位群，不同学习时段，实现职业道德与职业指导的普适性与针对性的统一。

五、创造条件，加强保障

教育行政部门组织建立统筹机制，统筹国家相关政策的制定与贯彻执行、校园环境的建设与社会大环境的塑造，以及政府、企业、学校的分工与协作；建立共享机制，实现校际间、与行业企业共享师资、共享基地、共享文化、共享课程；建立组织机制，明确具体牵头领导、常设专门教研机构、规范师资队伍管理、提供专项经费支持。通过全方位建立健全多元化机制，为高职院校学生职业道德教育与职业指导培养体系的有效运行提供坚实保障。

当前高职院校的职业道德教育与职业指导整体呈“边缘化”和“弱势化”趋势，其重要原因之一是制度缺失导致的资源难以整合。无论是职业指导教育的“边缘化”状态，还是职业道德教育的非正式地位，均根源于加强职业道德教育与职业指导的有关制度的缺失。没有强有力的国家意志作为支撑，没有来源于上级教育行政主管部门的监督、调控和统筹安排，也就没有高职院校组织机构、师资力量、教学运行等资源的有效整合，尽管职业道德教育与职业指导的必要性与紧迫性已基本成为社会各方共识，但当下高职院校职业道德教育与职业指导教学效果令人堪忧。

育人为本，德育为先。高等职业教育的育人实践，关系到学生的成长与发展，关系到我国未来产业大军的整体素质。在高素质技术技能人才培养体系中，以职业道德教育、职业指导为核心和主体的学生职业素质培养、创新创业教育，是与思想政治素质、专业技能、人文素质等培养工作同等重要并相互融合，能充分体现职教特色与时代特色的关键性组成部分。随着“以学生为本”的教育思想日渐回归，进一步加强并切实做好高职院校学生职业道德教育与职业指导工作，是重新思考“为谁培养人、培养什么样的人、怎样培养人”之后产生的新思路、新方向和新路径。

[**责任编辑：**刘晓梅]

参考文献：

[1]教育部职业教育与成人教育司.教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见（教职成[2015]6号）[Z].2015.

[2]刘兰明.职业基本素养（第2版）[M].北京:高等教育出版社,2015.

Exploration of the Routes of Professional Ethics Education and Career Guidance for Higher Vocational College Students

CHEN Jian-hua

(Higher Education Press, Beijing 100029, China)

Abstract: Based on the summarized description of the present situation of professional ethics education and career guidance for higher vocational college students, the reference routes are put forward and systematically studied to solve problem, promote work and advance development. They are overall planning and strengthening leadership, grasping the key points and strengthening guidance, gradual improvement and strengthening monitor, and creating conditions and strengthening guarantee.

Key words: higher vocational students; professional ethics education; career guidance; routes

（上接第 24 页）

异及国家科研经费管理方面的相关政策研究，根据不同类别项目的特点，确定经费管理的主要内容、不同部门、责任人的权力与义务，实现科研经费分配合理化；确定不同项目经费支出的范围、比例，以及经费审批权限，实现科研经费使用合理化、规范化。最终实现科研成本最小化、科研经费使用效应最大化。

[**责任编辑：**张强]

参考文献：

[1]王百灵,路荣平.量力而行积极开展高职科研工作[J].中国高等教育,2007(23).

[2]科技部.关于动员广大科技人员服务企业的意见（国科发政〔2009〕131号）[Z].2009-03-26.

[3]周　迅.高校地方合作打造创新型国家强大引擎[N].光明日报（教育理论版）,2008-12-10.

[4]詹宏海.知识产权贸易[M].上海:上海大学出版社,2009.

[5]刘端直.自然辩证法论教程[M].成都:成都科技大学出版社,1996.

[6]常立农.技术哲学[M].长沙:湖南大学出版社,2003.

Study on the Innovation and Approach of Scientific Research and Social Service in Higher Vocational Colleges

ZHANG Hui-bo

(Ningbo Polytechnic, Ningbo 315800, China)

Abstract: In order to promote scientific development of scientific research work in higher vocational colleges and enhance talents training quality, the orientation and connotation of scientific research work are analyzed. The paper puts forward that scientific research in higher vocational colleges should be staggered with universities and colleges. It should be oriented as application research and focus on becoming the center of research and development and the center of technical service of regional small and medium-sized enterprises.

Key words: higher vocational colleges; scientific research and social service; innovation

高职院校办学管理体制的研究

——以长沙民政职业技术学院为例

罗　志
（湖南涉外经济学院，湖南　长沙　410205）

摘　要：长沙民政职业技术学院办学的宏观管理体制实现从面向行业办学到立足行业办学，同时面向市场（社会）办学的转型；以人事、分配制度改革和后勤服务社会化为突破口，学院内部管理体制实现从行业到市场、从中专到高校、从身份管理到岗位管理、从“自己办”到“分而不离”的转型，形成了具有鲜明特色的学院发展模式。制度创新是实现高职院校办学管理体制转型的保障。

关键词：高等职业教育；办学管理体制；制度创新
中图分类号：G717　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0034-04

一、问题的提出

近二十年来，我国高等职业教育得到大力推进和快速发展，已成为我国高等教育的“半壁江山”。国务院办公厅《关于开展国家教育体制改革试点的通知》（国办发[2010]48号）指出：“改革高等教育管理方式，建设现代大学制度；适应经济社会发展需求，改革高等学校办学模式”。在“十二五”期间，高职院校改革的重点是办学体制机制创新和人才培养模式的改革。通过对长沙民政职业技术学院（以下简称“学院”）近14年办学特色经验总结和理论研究，我们的结论是：我国高职教育必须走特色发展之路，高职院校办出鲜明特色是高职教育走特色发展之路的关键，制定科学合理的政策是高职院校走特色发展之路的保障。

二、高等教育宏观管理体制改革进程中的学院发展模式

1．从中央到地方

国务院颁发的《关于大力推进职业教育改革与发展的决定》指出：推进职业教育体制改革，建立并逐步完善在国务院领导下，分级管理，以地方管理为主，改革统筹，社会参与的管理体制。2001年，学院的管理体制实现了转型：从中央到地方，实行由省部共建、地方管理为主的管理体制。由于学院在原属民政部管理期间，注重了与湖南省人民政府、湖南省民政厅及全国各民政厅(局)的交流、沟通与服务，特别是利用好了国家民政部的“资源优势”，为湖南省在救灾救济、社区建设、福利彩票等方面争取了更多的经费、物质和政策，所以下到地方后，学院很快赢得了地方省市两级政府对学院发展（包括征地、招生就业、人事分配制度改革、后勤服务社会化等方面）的政策与经费上的支持，较顺利地完成了从中央到地方管理体制的转型。

2．从边缘到中心

高等职业教育无论在政策上还是在实践中都在从高等教育的边缘走向中心。1996年《职业教育法》颁布，提出了“三改一补”办高职教育的方针，学院当时就是“一补”，整体从一所完全的中专学校升格为高职院校，这是由于特殊的面向民政行业的办学特色才赢得了专家及教育主管部门的认可，1998年才得以在招生计划上得到了最大的支持。1999年，社会工作类专业就在全国31个省招生，招生规模和招生省份数从升格开始就

收稿日期：2015-10-03
作者简介：罗　志（1963～），男，湖南沅江人，湖南涉外经济学院政府督导专员，高职教育研究会副会长，教授，博士。

有了一个合理的基数。2002年7月在全国第四次职业教育大会上，学院被评为全国职业教育工作先进单位。2002年10月、2004年2月在全国第一、三次全国高职高专产学研经验交流会上，学院都出席大会并做了典型发言。2004年10月，学院通过国家高职院校人才水平工作评估，并获优秀。2006年10月，学院成为国家示范性高职院校首批28所建设院校。

三、高等院校内部管理体制改革进程中的学院实践模式

我国高校内部管理体制改革，在经历了20世纪80年代中期和90年代初的两轮改革高潮之后，已进入新一轮内部管理体制改革阶段。高职教育也就是在高校第二轮（以1998年全国高校内部管理体制改革座谈会的举行为标志）改革之际，迎来了高职院校的规模发展。2003年高职院校数达到908所。也许是历史的巧合，从高职教育蓬勃发展的那一年份，正巧是全国高校第二轮内部管理改革高潮之时，从那时起，高职教育注定了要不断地加强内部管理体制改革。冷静分析近几年高职教育内部管理体制改革的现状，有责任和紧迫感来审视自身存在的问题，为打造高职教育办学特色，保持高职教育持续发展总结经验，寻找思路。

学院从1994年开始，就以人事制度和分配制度改革为突破口，开展了以“四制一化”（正职任命制、副职聘任制、全员聘用制、岗位工资制和后勤服务社会化）为主要内容的内部管理体制改革。为办出有特色的高职教育，实现内部管理体制改革转型奠定了坚实基础。

1．从理念到模式

1999年，当时学院的人事由民政部人事教育司主管，财政拨款及建设规划由民政部财务司主管。在实际管理过程中，民政部只管院长、书记的实绩，其他诸如专业设置、发展规划，特别是副院级领导及学院中层干部，均由学院自主管理，给了学院极大的自主办学空间，可以这样讲，正是由于当初学院有一个好“婆家”——民政部，学院才得以如此快速健康地发展，这一点也是为什么学政教育在近十年来发展十分迅速的根本所在。高职院校要在开放办学、自主办学的理念下，积极探索内部管理的新模式，其思路是：政府不再把学校当作附属机构，把专业设置权、机构设置权、用人权、资源分配权、融资权和理财权交还给学院，真正让学院依法自主办学，国家统筹规划，政府宏观管理，真正让高职教育内部管理体制改革实现变革性的转型——从办学理念到实践模式。

2．从行业到市场

高职院校办学中，普遍存在如办学规模过小、办学质量差、专业设置单一、招生方面严重受限等许多问题，严重影响了高职教育的生存与发展。研究表明：实现规模效益是地方教学型高校生存与发展的必然选择。同样，高职院校在办学过程中，也折射出这一办学规律，同样要实现规模效益。高职院校在办学的指导思想上就要实现战略转型。

丁小浩指出：制约学校办学规模效益有两个基本要素：办学的整体规模——学生数，办学的专业数（或院系数）。仔细回顾高职教育办学的历史，高职教育大多数是为面向行业或本地区社会经济服务与管理、建设培养人才的。在当年高职教育宏观管理体制下，院校的主管部门对一年一度的招生数、专业设置是严格控制的，院校自身完全没有办学自主权，在拨款渠道单一、靠行政命令指导的办学环境下，很多的行业主管部门是不容许学校自主办学的，只容许招收本行业的专业或本行业的子弟上学，在教育市场日渐开放的环境下，一味为行业办学是难于扩大办学规模的，失去了实现规模效益的机遇。学院在这一问题上却是个特例。在办学过程中，既办好为民政行业服务的社会工作类、民政类专业，又通过学校毕业生在行业就业形势好的声誉，积极开发(试办)面向社会主义市场经济需要的新型实用专业。

3．从中专到高校

高职院校在进入高等教育体系中来之前，许多高职院校原本就是由一所中专学校“升格”而来。因此，高职院校创办特色的过程中，其内部领导体制留下了办中专时的深深烙印，很多的高职院校办学多年，仍脱离不了中专学校领导体制

的“伴随”，阻碍了学院办学特色的形成与发展。学院自1998年升格后，就在当年进行了党委换届选举，从组织建设、机构设置、人员安排等环节按照高校的领导体制运行。在运行过程中，不断加强《高教法》及高等职业教育理论的学习，在师资队伍建设中，注重从普通高校引进教师，送原来长期在中专学校教学与工作的教职工到高校进修、挂职。同时更为重要的是，加强了党政领导班子建设，明确了“党委领导下的校长负责制”，院长和书记平时加强沟通，党委一班人特别支持院长的工作。

4．从身份管理到岗位管理

人事分配制度改革是新一轮高校内部管理体制改革的关键。从目前的改革现状看，用人制度改革的难点，首先是思想认识上，必须转变干部教师职业终身制的观念，淡化“身份管理”，强化“岗位管理”，树立与市场竞争机制相适应的“能进能出，能上能下”的观念，实行教师聘任制和全员聘用合同制。学院在1994年开始就实行了人事分配制度改革的实践，严格控制行政人员的正式调入，对所有教学人员，根据其学历、职称和学院专业建设的需要，分别采取了“一年一聘、三年一聘”的用人方式，对三年一聘的教师，档案由省人事厅实行人事档案代理制度。对行政人员根据岗位需要实行“一年一聘”的用工方式。学院统一了福利发放标准和形式，凡是学院的教职工，人手一份，工资标准淡化了身份，强化了岗位所应对的知识、技能、实绩要素，拉大了工资分配的距离，工勤岗位原则上采取市场用工收入标准，采取一年一度的全员竞聘上岗。一学年一次的考核评等制度，对教学岗位通过设置专业带头人、骨干教师，评选优秀教师、优秀青年教师、先进工作者等做法，强化岗位贡献和成绩，淡化用工形式和身份，成功地实现了人事分配制度改革的转型。

5．从“自己办”到“分而不离”

学院在后勤服务社会化改革的过程中，探索出了一条成功的途径，实现了学院集约式发展的战略选择——从“自己办”到“分而不离”。其具体做法是：首先是观念先行。在学院当初还是中专学校时就率先在全省实行后勤服务社会化的改革试点，加强对后勤服务人员的宣传与教育。其次，从经营与管理的角度，将学院后勤服务的资源当成一种可出售、增值的消费资源，大胆地引入市场竞争机制，由原来自己人办后勤，实现了部分由自己人办（主要是让原有老职工人人有其岗），绝大部分（特别是学院后来扩大办学规模后）则采取“分而不离”——即将后勤服务的资源出让给社会，但同时学院加强了对其服务的监督，与社会承包商同时分享消费资源（澡堂、开水房、电话、上网等）的管理费用，较好地处理了在学院办学规模日益扩大的情况下，学校后勤服务与办学资金难的矛盾。一方面由于是采取公开招标的形式，各个承包商履行了服务承诺。由于学生人数多，各类消费有规模效益，同时承包商没有在社会上经营的风险，所以承包商的各类服务基本上能满足学生们的消费需求。另一方面，学院在建设校园过程中，利用了社会资金、技术和服务，完善了学院后勤服务保障系统。再次，加强了各类校园经济活动的制度建设，本着公正、公平、公开的原则，建立了招投标机制，一方面让学院在后勤社会化竞争中获利，也确保了学校的精力用在教育教学工作上，同时更重要的一点，让学院形成了正气，让院领导不再参与到经济活动中来，保证了学院的健康、稳定发展。

四、制度创新，高职院校办学管理体制转型的保障

1．制度创新：实现高职院校办学功能的外部治理环境

高职院校承担着培养“数以千万计的专门人才”及服务社会的办学责任，相对于研究型大学和教学研究型大学的办学功能，高职院校应该有其存在的社会价值和地位，应该有更多的政策关怀。高职院校是一个典型的利益相关者组织，在培养人才、服务社会所创造的价值过程中，为实现其目标和理念，就需要制度的创新，一系列、一整套较为完善的、能激励高职教育发展的办学制度的出台。教育部采取的“人才培养工作评估”、“教学实训基地建设工程”；教育部、财政部启动的职业院校教师素质提高计划；《教育规划纲

要》提出的到2020年要形成适应经济发展方式转变和产业结构调整要求，体现终身教育理念，中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系等办法和政策的出台，为高职教育的发展创造了新的制度环境。

2．制度创新：实现高职院校办学目标的内部治理环境

高职院校内部管理体制的转型，是以不断提高办学水平和质量为目的的。高职院校做为一个非盈利的机构，与企业相比，同样需要制度安排，才能实现高职院校存在的社会价值。应该建立：院（校）长治校、教授治学的内部组织架构，同时从高职教育的高等性和职业性，以及其办学的功能和理念特征出发，要加强师资队伍建设，特别是要加强“双师型”教师队伍的建设。而要这样，就需要深化高职院校内部管理体制改革的创新，特别是关注人事分配制度的创新，因为高职院校人事分配制度的创新，是激励大学选拔和晋升教师的关键。只有形成了一群有责任心和从事高职教育使命感的既教书又育人，既会教学又会实践的教师队伍，高职院校的办学目标才能实现。

[**责任编辑**：杨理连]

参考文献：

[1]刘兰明.高等职业技术教育办学特色研究[M].武汉:华中科技大学出版社,2004.

[2]周　济.在第三次全国高等职业教育产学研结合经验交流会上的讲话[Z].2004.

[3]蔡克勇.跨世纪的中国高等教育——办学与管理体制改革研究[M].桂林:广西教育出版社,2002.

[4]高等权力[M].杭州:浙江教育出版社,2003.

Study on the School-running Management System of Higher Vocational Colleges —Taking Changsha Social Work College as an Example

LUO Zhi

(Hunan International Economics University, Changsha 410205, China)

Abstract: Changsha Social Work College brings about a turn in its school running, with its macro-management system turned from running school for the industry to by the industry, and facing the market (society). In this college, taking the reform of personnel and distribution system and socialized logistics service as a breach, its inside system for management has achieved transformation from industry to market, from secondary school to college, from status management to post management and from self running to separation but not leaving, which forms a developing model with distinctive characteristics. System innovation is the guarantee of achieving the transformation of school-running management system in higher vocational colleges.

Key words:higher vocational education; school-running management system; system innovation

高职院校战略管理理论体系和实践路径研究

刘志国
（秦皇岛职业技术学院，河北　秦皇岛　066100）

摘　要：随着高等职业教育的快速发展，战略管理作为确保高等职业院校持续快速发展的有效工具越来越受到高等职业教育界的普遍关注。基于高等职业院校战略管理的实际要求，从理论体系和实践路径两个层面进行研究，旨在为高等职业教育发展背景下我国高等职业教育发展转型提供理论借鉴和实践参考。

关键词：高职院校；战略管理；理论体系；实践路径
中图分类号：G717　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0038-03

高等职业院校战略管理是企业战略管理理论在高等职业院校办学实践中的应用与发展，它既体现战略管理理论的一般思想，也反映高等职业院校发展实践的本质特征。本文作者在《高等职业院校战略管理研究》一书中，系统论述过高等职业院校战略管理的基本理论，并围绕高等职业院校如何有效推进战略管理实践做了初步探索。本文在总结前期研究成果的基础上，对高等职业院校战略管理理论体系和实践路径进行总结性、整体性思考，从理论与实践两个维度构建起高等职业院校战略管理的研究概貌。

一、高等职业院校战略管理的研究现状

研究现状可以分为国内和国外两个方面。通过中国知网可以了解国内研究现状，以“高职”和“战略管理”为题名检索词，时间段设置在2015年11月之前，共检索学术论文34篇，其中核心期刊8篇，硕士论文1篇，普通期刊25篇，最早发表的时间是2002年，此后每年平均刊发2-3篇左右。以“大学”和“战略管理”为题名检索词，能够检索到110篇论文，而以“高校”和“战略管理”为题名检索词，则能检索到403篇。高校涵盖的范围较广，既包括普通本科院校也包括高职高专院校、民办院校、三本院校，因此相关的研究论文比较多。目前，高等职业院校战略管理研究现状主要有五个特点：一是相关概念和表述比较混乱，有的学者将发展战略简单理解为战略管理，没有充分把握战略管理的本质要求；二是系统性成果比较少，高等职业院校战略管理理论体系没有真正建立起来；三是多数研究停留在战略制定层面，没有涉及战略实施和战略评价方面的研究内容；四是已有研究成果没有针对性，尽管适用于某种类型的高校，而对于多数类型的高校则不具有普适性；五是没有将理论研究与实践探索结合起来研究，理论研究上缺少系统性，实践探索上缺少总结性。

除了学术论文之外，相关的学术专著也不断出现，具有代表性的有王前新的《高等职业技术院校发展战略研究》（2005）、刘志国和刘志峰的《高等职业院校战略管理研究》（2015）。王前新的《高等职业技术院校发展战略研究》（2005）着重研究高等职业院校的发展战略，以及发展战略对于培育和提高高等职业院校的核心竞争力、竞争优势、办学特色，促进高等职业院校可持续发展具有十分重要的作用和意义。刘志国和刘志峰的《高等职业院校战略管理研究》（2015）从内外环境分析、战略目标确定、战略计划制定、战略实施、战略评价和战略优化等方面，重点探讨了高等职业院校战略管理的基本理论。此外，马树超的《中国高等职业教育历史的抉择》、《高等职业教育：跨越·转型·提升》，也对高等职业院校发展

收稿日期：2015-10-03
作者简介：刘志国（1958～），男，吉林辽源人，秦皇岛职业技术学院党委书记，高职教育研究会副会长，教授，博士。

战略有相应的论述分析。这些研究对于高等职业院校战略管理理论和实践发展具有十分重要的作用。

相比较而言，国外关于高校战略管理的研究起步早、成果多。20世纪70年代末，战略被引入到高等教育领域，1938年美国学者出版了《学术战略：美国高等教育管理革命》一书，将战略管理理论应用到高等教育研究中，并掀起了相关理论问题的研究热潮。国外高等职业院校战略管理研究呈现出三方面特点：一是显著的目标性，突出经济目标，强调经济目标、社会目标和教育目标的有机结合；二是政府是重要的管理主体，政府不仅是投资和支持高等职业院校运作的主体，也是推动和实施高等职业院校管理的主体；三是战略管理内容的多层面性，国外高等职业院校战略管理不仅侧重于宏观层面的战略制定，更加突出办学模式、专业建设、课程建设、教学实施、师资队伍建设等方面的战略管理，实现了战略管理的宏观统筹与微观落实的有机统一，提高了战略管理的绩效和水平。

二、高等职业院校战略管理的理论体系

高等职业院校战略管理的理论体系应该包括概念内涵、研究范畴、基本特征、主要功能和理论基础五个方面的内容。

1．高等职业院校战略管理的概念内涵

高等职业院校战略管理是对高等职业院校战略制定、战略实施和战略评价进行有效管理的活动，是保证高等职业院校发展战略顺利有效实施所采取的行动方案。高等职业院校战略管理既反映高等职业院校在特定时期的战略发展目标，也反映高等职业院校在特定环境中的战略发展定位，还反映高等职业院校未来发展的战略指向。战略管理在思维上是将战略制定、战略实施和战略评价视作一个有机结合的动态过程；在目标上是保证高等职业院校发展战略的顺利有效实施，提高高等职业院校发展战略实施的绩效水平；在内容上是发挥高等职业院校竞争优势，弥补高等职业院校发展劣势，识别高等职业院校发展机会，化解高等职业院校生存发展危机，探寻高等职业院校发展空间，实现高等职业院校持续发展。

2．高等职业院校战略管理的研究范畴

主要包括高等职业院校战略管理特点研究、高等职业院校战略管理构成研究、高等职业院校环境系统研究、高等职业院校战略定位研究、高等职业院校战略选择研究、高等职业院校战略实施研究、高等职业院校战略评价研究和高等职业院校战略优化研究。其中，高等职业院校战略管理特点研究是整个高等职业院校战略管理研究的基础；高等职业院校战略管理构成研究主要从一般战略管理理论出发，结合高等职业院校发展实践的要求，从动态过程维度来探讨高等职业院校战略管理的构成环节；高等职业院校环境系统主要研究高等职业院校外部环境、内部环境以及二者之间的相互关系；高等职业院校战略定位研究主要是为高等职业院校进行战略定位提供方法、思路、技术和措施支持；高等职业院校战略选择、实施、评价和优化研究构成高等职业院校战略管理研究的主要内容。

3．高等职业院校战略管理的基本特征

高等职业教育战略管理具有多层面的特征，主要包括：（1）开放性。体现在空间结构、时间发展和内容层次三个方面；（2）人本性。高等职业教育的基本功能是为社会培养它所需要的高素质技术技能型人才。正是通过人才培养，高等职业教育不断实现对外部环境的影响；（3）动态性。外部环境和内部条件是高等职业教育战略管理的重要依据，表现出明显的动态性特征；（4）延展性。高等职业教育战略管理具有极强的辐射力和延展力，会作用影响高等职业教育发展的各个方面，产生不同的战略效应。

4．高等职业院校战略管理的主要功能

对于高等职业院校而言，战略管理问题的提出是高等职业教育发展环境变化的结果，体现出高职院校的注意力逐渐从学校的内部环境转移到学校的外部环境和内外环境关系层面。对于高等职业院校而言，实施战略管理有助于推动高等职业院校改革创新、健康运作、持续发展和引领示范。

5．高等职业院校战略管理的理论基础

高等职业院校战略管理的形成具有一定的理论基础，“涉及哲学、政治经济学、科学社会主

义、社会学、系统学、管理学、决策科学、未来学、思维科学、预测科学、战略科学等多门学科。”这些学科理论中具有重要影响的包括系统理论、战略管理、大学战略管理、教育经济学、组织行为学和高职教育发展论等。

三、高等职业院校战略管理的实践路径

1．明确高职院校战略管理的现实基础

首先要了解我国高职教育发展的历史进程、基本特征和主要经验。我国高职教育发展可分为萌芽期、确立期、发展期和转型期四个阶段，其发展特征能够在发展速度、发展对接、发展分布、发展条件、发展方式和发展成效等方面得到充分体现。适应经济社会发展、满足国民高等教育需求、制定政策文件、深化办学模式和人才培养模式改革、加强管理体制创新、准确定位、增强竞争力和品牌力是我国高职教育发展取得实效的主要经验。

2．分析高职院校的内外环境

高职院校战略管理理论研究和实践探索的首要前提是系统分析高职院校的内外环境，准确把握内外环境的组成、结构和特点。高职院校外部环境是一个由经济环境、社会环境和自然环境组成的复杂系统，各种外部环境因子相互交织、有机联系，不同程度地影响高职院校的生存发展。高职院校内部环境也可称为内部条件，主要指高职院校拥有的“资源”和具备的“能力”。资源是能够被高职院校利用且能产生效益的要素，主要指与高职院校生存发展紧密相关的人财物信息资源等；能力是高职院校获取、配置和利用各种资源要素并实现持续发展的表现，主要指高职院校的人才培养能力、科技研究能力和社会服务能力。内外环境形成合力，共同影响高职院校的生存发展。

3．确定高职院校的战略目标

合理确定战略目标是高职院校战略管理的前提。首先明确社会使命，分析高职院校在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承等方面的贡献作用；其次研究特色专长，认清在高等教育体系、现代职业教育体系中的位置；最后把握原则方法，坚持SMART基本原则，合理确定战略目标。

4．选择高职院校的发展战略

战略目标确定之后，高职院校会面临战略选择。高职院校战略类型主要有服务型战略、发展型战略、稳定型战略和收缩型战略。服务型战略旨在适应社会主义新农村建设实际需要，大力推进农民创业教育，有效提升农民创业致富能力，提高农民收入水平；发展型战略旨在拓展高职院校的发展空间，提升高职院校的发展实力，增强高职院校的竞争优势；稳定型战略旨在保持高职院校已有的发展空间和发展规模，规避外部竞争风险对高职院校竞争优势的威胁；收缩型战略旨在通过缩小或放弃发展空间保持高职院校的核心竞争力。

5．推进高职院校的战略实施

战略实施是在战略选择的基础上，将战略选择内容转化为现实绩效的动态过程，它不仅体现主体对战略目标的理解能力、战略过程的把握能力和战略资源的配置能力，也反映主体对高职院校内外环境的整合利用能力。高职院校战略实施包括确立主体、配置资源、设置结构、构建制度和加强保障；战略实施模式包括指挥型、变革型、合作型、文化型和增长型。推进实施过程，选择实施模式，会受到高职院校外部经济环境、教育环境、文化环境以及内部党委领导、中层管理队伍和学术研究能力等因素的多重影响。

6．开展高职院校的战略评价

战略评价是对高职院校战略实施过程及其绩效水平进行判断和评价的过程，它既是对高职院校战略目标、内容和方法的合理性及存在问题进行评价的动态过程，也是对高职院校战略管理信息进行全面疏导和系统处理的复杂过程。战略评价在高职院校战略管理过程中具有重要意义，高职院校进行战略评价既要利用关键业绩指标法、战略性平衡积分卡、360度反馈评价法等方法，也要从评价设计、评价实施和评价反馈3个环节把握战略评价过程。

7．进行高职院校的战略优化

战略优化是高职院校发展战略目标的引导下，系统优化整合高职院校外部环境、内部结构及功能的有机过程，其实质是高 （下转第 80 页）

经济新常态下高职教育内涵发展的战略选择

冯新广
（日照职业技术学院，山东　日照　276826）

摘　要：基于分析经济新常态下高职教育发展的新形势和新要求，梳理内涵发展新常态的七方面新特点，提出高职教育实现内涵发展新常态的四个基本原则和七方面的实现路径，并对高职教育的发展形势、时代使命和发展战略进行了系统的再思考和再认识。

关键词：新常态；内涵；质量；特色；创新
中图分类号：G719.21　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0041-05

“新常态”是经济社会领域的热词，“内涵发展”是教育领域的热词。当“内涵发展”遇上“新常态”，引发了我们对高等职业教育发展形势、时代使命和发展战略的再思考和再认识。

一、高职教育内涵发展新常态是适应经济新常态的必然要求

我国经济发展的新常态有几个主要特点：增长速度正从高速增长转向中高速增长；发展方式正从规模速度型粗放增长转向质量效率型集约增长；经济结构正从增量扩能为主转向调整存量、做优增量并举的深度调整；发展动力正从要素驱动、投资驱动转向创新驱动，概括地说就是“速度变化、结构优化、动力转化”。对我国经济发展新常态，要更加注重加强教育和提升人力资本素质。认识新常态、适应新常态、引领新常态，是当前和今后一个时期经济发展的主旋律，也是教育工作的大逻辑。

在经济新常态的时代背景下，现代产业升级步伐加快，新产业、新技术、新业态不断涌现，“工业4.0”、“智能制造”、“互联网+”席卷而来，这都对技术技能人才培养提出了全新的要求。然而我国的技术技能人才培养与经济新常态的发展要求还存在一些问题和差距，一是专业设置和建设与经济社会发展需求、产业升级不够对接；二是课程体系和教学内容没有充分体现现代产业特点的技术技能人才知识、技术、技能结构；三是教师队伍知识结构、素质结构还不能完全跟上科学技术进步的时代步伐；四是技术服务能力较弱，办学功能还需进一步丰富、办学效益还需进一步提升。从深层次来讲，这些问题和差距都是由于发展理念不够成熟、发展机制不够完善、发展方式不够科学造成的。高职院校必须认清形势要求，明确自身任务，深刻把握发展模式的变化，全面转入内涵发展，在发展动力、发展模式、办学状态等方面实现重大转变，推动在内涵新常态下更高水平的发展、更可持续的发展。

二、高职教育内涵发展新常态的新特点

高职教育进入内涵发展新常态后，发展动力由外部推动转到开放创新，发展战略由跨越发展转到常态发展，发展策略由增量扩充转到存量优化，发展力量由个体和团队突击转到全员和整体共同发展，发展方向由共性同质转到特色品牌。具体而言，主要有7个新特点：

1．相对于规模发展的质量发展

提高质量是内涵发展的核心。高职院校不再追求专业上的大而全，不再注重扩大招生规模，而是着力提升软实力，把注意力集中在办学水平的不断提高上，更加关注学生、关注教学，有不为所动、有所不为的自信，有不图显绩、专心做事的定力，有沉下来、深进去、下一番苦功夫的

收稿日期：2015-10-03
作者简介：冯新广（1963～），男，山东乳山人，日照职业技术学院院长，高职教育研究会副会长，教授。

毅力。

2．相对于同质发展的特色发展

把办学特色放在学校改革与发展的突出地位，树立特色立校的理念，充分挖掘学校经济条件、地理环境、生源状况、教师构成、校园文化等优势，立足自身基础，面向服务领域，以需求为导向，确定自身发展定位、发展战略、发展重点和办学特色，在特色的形成和品牌的培育中使学校上升到一个新的更高的水平。

3．相对于粗放发展的精细发展

粗放型的发展主要把发展的关注点汇集在标志性成果上，汇集在外在物体形态的改变上，汇集在最终目标的达成上；精细型发展是秉承落实落细落小的原则，健全制度，完善管理，夯实基础，练好内功，在事关学校发展的每项工作上都力求精雕细琢、做到最好。

4．相对于被动发展的主动发展

在政府加快转变政府职能、积极简政放权、落实学校的办学自主权的背景下，学校要积极作为，用好办学自主权，切实担负起办学主体的第一责任，更加主动地谋划发展规划，更加主动地承担发展责任，更加有效地激发内生发展动力，以改革创新为发展动力，变“要我发展”为“我要发展”。

5．相对于重点突破的整体发展

重点突破是做强长板，集中人力物力在某一领域取得进展，是一种必要的发展战术，具有明显的阶段性、功利性；整体发展注重顶层设计、综合改革，强调补齐短板，强调全员参与，强调全面提升，是协调发展、可持续发展。

6．相对于封闭发展的开放发展

职业教育是与经济社会发展联系最紧密的教育类型，要面向社会，开门办学，增强适应社会的自觉性和服务社会的主动性。要树立开放的发展理念，改变以往那种就学校论学校的定势思维，把办学放在社会大环境里去研究，从经济社会发展的大背景出发，全方位地谋划学校发展，用好校内校外两种资源，把开放的办学行为贯穿在从学制体系、专业设置、课程开发，到教学内容、教学过程、教学评价等人才培养的全过程。

7．相对于短期策略的长期战略

新常态是指由过去的状态向一种新的相对稳定的常态的转变，是一个全面、持久、深刻变化的时期，是一个新的阶段、新的时代、新的方式、新的趋态、新的态势。常，意味着稳定性和长期性。要保持战略定力，要有冷静的心、坚定的心和火热的心，把目光放长远，不搞短期行为，不心浮气躁，摆脱速度情结和规模冲动，以人才培养为中心，以提高质量为核心，向内挖潜，整合资源，夯实基础，练好内功。

三、高职教育内涵发展新常态应把握的基本原则

内涵发展不可能一人之力、一日之功、一蹴而就、一劳永逸，如果说规模扩张需要勇气和魄力，那么内涵发展更需要智慧和胆识。

1．循序渐进

在内涵发展阶段，招生规模相对稳定，专业数量相对稳定，办学模式基本成熟，发展目标和政策体系基本完善，这就意味着进入了相对稳定的发展阶段。在这一发展阶段，需要持续破解发展难题。有些问题多数是长期积累形成的且十分复杂，解决好这些问题绝不是一朝一夕之功。内涵发展又是一个不断完善和提高的过程，需要的是沉心静气，多调查、多研究，早谋划、早行动，绝不能贪功冒进、急于求成，更不能再幻想毕其功于一役。

2．全员参与

内涵发展是学校整体发展，主要靠的是内生动力，能否调动起全体教职员工的积极性是关键。学校每个人既是内涵建设的主体，也是内涵建设的对象。内涵建设需要每个人作出自己的努力，同时内涵建设的目的也是使每一个人都能够获得提升。只有各个部门、每名干部教师都在学校内涵发展中获得新发展，才是实现了真正的内涵发展，内涵建设也才能有源源不断的动力。

3．优化整合

要坚持“办学集约、专业集群、资源集成”的原则，优化整合办学资源。一是做好资金的整合，发挥资金的最大效能，力求用好每一分钱；广泛吸纳社会、行业、企业的资金，借船出海。

二是做好人力的整合，做到人尽其才，如何整合校外兼职教师力量，打造起专兼结合的教学团队，是高职院校普遍面临的问题；如何跨院部、跨专业整合专业教师力量，是学校需要统筹研究的课题。三是做好资源的整合，做到物尽其用。集合人力、物力、财力、管理等要素，进行统一配置，以节俭、约束、高效为价值取向，实现降低成本、高效管理。

4．制度保障

内涵发展是一种客观性的发展，内涵建设不能仅凭热情和想象来进行，它需要有良好的制度环境予以保证和维护。制度必须为师生所接受，并成为一致认同的行为准则；师生以规章制度作为衡量是非曲直的标准，形成一致的观念，统一思想认识；通过制度把所有人的兴衰荣辱都捆绑在一起，形成相互监督、相互制约的机制。

5．文化引领

文化是学校凝聚力和活力的源泉，是学校的灵魂，是一所学校内涵、层次、品位、特质的重要标志。学校文化建设最关键的东西在于使命、愿景、价值观，使命是学校的责任，即学校为什么而存在；愿景是学校的蓝图，即学校未来的目标和样子；价值观则是学校对于好坏、善恶、美丑、成败、是非的基本信仰和评价标准，即哪些东西要坚守，有些高压线绝对不能碰，使命、愿景、价值观决定了学校文化的根本。

四、高职教育内涵发展新常态的实现路径

从教育哲学的角度来看，高职院校内涵发展必须回答以下四个问题：为什么建设（建设意义）、谁来建设（建设主体）、建设什么（建设内容）、怎么建设（建设途径），才能构建一个完整的内在逻辑体系。从理论上讲，“为什么建设”是内涵发展的根本性价值定位问题；“谁来建设”是内涵发展的主体性选择问题；“建设什么”是内涵发展要素的进一步细化问题；“怎么建设”是高职院校内涵发展的策略选择问题。上述四个问题共同组成了高职院校内涵发展的逻辑体系，缺一不可。详细说来，专业建设无疑是高职学校内涵发展的核心内容，也是高职学校建设和发展的立足点；课程改革是专业建设的基石，是内涵发展的基本工作；师资队伍的质量与水平是内涵发展成败的主观要素；办学特色关系到高职院校的战略发展问题，是内涵发展的大方向；校企合作是高职院校服务地方经济、提高内涵发展效果的重要途径；教学资源与管理体制保障内涵发展的顺利进行。

1．在办学方向和办学定位上要有新坚守

“凡事预则立，不预则废。”学校发展的方向、目标、项目、策略、措施等都是各高校首先要明确的，要根据自己的特点，运用科学方法，制定出科学性、实践性、先进性都比较强的学校发展规划，并与全校的师生员工进行论证，形成上下一致的共同愿望，产生强大的凝聚力和发展力。这就涉及到学校发展的愿景和远景，愿景就是希望把未来学校办成什么样的学校，有着共同愿望，形成凝聚力；远景就是如何在不远的将来把学校办成什么样的学校，有着清晰的目标，形成发展力。大学章程、五年规划都是愿景与远景的设计，就是战略与策略的确定。

2．在专业建设上要有新特色

专业建设是高职院校特色办学的逻辑起点，是对接社会需求、主动适应经济发展和产业升级的桥梁和纽带。专业特色可以从两方面理解：一个是整体专业结构有特色，能够聚焦一个地方的产业结构、特定行业、产业打造特色专业链、专业群；另一个是专业本身有特色，能够聚焦到一个专业方向，紧跟新产业、新技术、新业态变化需求，培养技能技术人才。高职院校要建立产业结构调整驱动专业设置与改革的长效机制，紧贴市场、紧贴产业、紧贴职业，紧紧跟上产业振兴、调整、升级、发展的步伐，构建常态化的专业跟随产业发展调整机制，集中力量办好当地需要的特色优势专业（群），使学校专业与区域产业良性互动、同步发展。

3．在课程建设上要有新突破

课程建设是高职院校教学内涵建设的重点，是提高教学质量的核心，包括课程规划、课程编制、课程实施和课程评价等环节，是一项难度很高的系统工程。当前高职课程体系还没有完全走出传统的学科型结构，课程结构不是基于工作过

程来安排，而是以知识传授为主要特征的学科体系，对职业能力培养和职业素养养成起不到主要支撑或明显促进作用。在内容选取上缺乏与行业企业合作，不能以真实工作任务为依据来统领、整合和序化教学内容；在教学组织方面，没有按照工作过程来进行课程整体设计，创设教学情境，明显存在理论与实践脱节、教、学、做分离的情况。在内涵建设的新时期，重点在于课程重构和教学设计，第一，根据职业岗位的任职和专业技术发展水平要求，参照相关职业资格标准，确定合格的人才培养目标；第二，从职业岗位(群)能力和职业资格标准分析入手，确定课程教学内容；第三，以能力为主线，进行课程重构和教学设计，构建与人才培养目标相适应的专业基础知识、实践能力和文化素质课程体系；第四，要积极开展创新创业教育，建设全覆盖、分层次、成体系的创新创业课程群，提升学生的创新精神、创新意识和创新创业能力，服务大众创业、万众创新。

4．在师资队伍建设上要有新举措

教师是学校理念、学校精神、学校内涵最直接的体现者和承担者，内涵发展是需要全员参与来实现的，学校必须为教师提供宽松的成长环境。一是完善教师成长平台，用好企业顶岗、技能过关测试、校本培训、国培和省培项目等培养培训组合拳，重点培养教学名师、专业带头人；制定“双师教师”认定标准，将教师企业锻炼、技能过关和指导学生实践作为“双师素质”认定的重要条件，打造一批真正意义上的大师、能师、名师和技师。二是推进教学团队建设。改变传统的专业教研室模式，根据实际产业发展变化带来的技术发展和岗位变化，调整组建教学团队。团队更多关注的是产业中的技术发展和变化，使教师更加贴近技术发展和市场变化的前沿。三是激发教师成长的内生动力，制定好教师评价标准，定期开展评比活动，发挥好导向作用；完善教职工绩效考核，体现多劳多得，优劳优酬，在评优树先、职称评聘等方面提供公平竞争的平台。

5．在校企合作上要有新思路

高职院校要不断深化产教融合、校企合作，探索混合所有制办学、现代学徒制等人才培养模式，推进校企协同育人。研究建立合作企业准入标准，设立合作企业的门槛。要在“深”上下功夫，把企业生产实践资源有效转化为教育教学资源，从招生、到人才培养到就业的全过程，从教学资源开发、课程建设、实训室建设、师资队伍建设到学生实习就业的全方位，都要努力让企业参与进来，通过校企合作为工学结合的教学改革提供平台和资源。

6．在加强内部治理上要有新方式

完善治理结构、提升治理能力，是现代学校建设的基本内容。一是抓紧制定学校章程。当前对高职院校来说，最重要、最急迫的制度建设就是制定学校章程。章程是学校的基本法，是办学的基本准则，是办学自主权的体现和保障。要制定好学校章程，并以章程为基础，设计层次清晰、相互衔接的制度框架，形成以章程为核心的系统完备、科学规范、运行有效的制度体系。二是加快推进管理信息化建设，高标准制订和完善数字校园建设规划，做好管理信息系统整体设计，找准信息化建设的关键环节，突出重点，把握进度，统筹推进基础设施、应用服务和数字资源建设，全面应用于教学、科研、学习、管理、生活服务，实现信息的高度共享交流和业务的高效流转协同，以管理信息化促进管理的科学化、现代化。三是完善内部质量保证体系建设。质量形成于人才培养全过程，质量保证也要贯穿于人才培养全过程，要调动教师和学生两个主体的积极性，完善学校、院系和专业三级质量保证，构建质量过程控制与管理、质量评估、质量奖惩激励的三环节保证机制，实施常态化周期性的教学工作诊断与改进，构建校内全员全过程全方位的质量保证制度体系，实现自我约束、自我评价、自我改进、自我发展，形成质量提升的长效机制。

7．在社会服务上要有新作为

社会服务是高职院校的重要办学职能，高职院校开展社会服务，是区域经济社会发展的客观要求，也是学校自身生存发展的需要。高职院校要发挥自身优势，积极服务经济转型升级。一是

坚持学历教育与非学历教育并举，广泛开展职工继续教育，重点提高职工的职业理想和职业道德、技术技能、管理水平以及学历层次。二是深入开展校企协同创新，校企共建研发机构、以市场导向多方共建应用技术协同创新中心、与行业企业共建技术工艺和产品开发中心，促进技术技能积累，服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级。三是积极服务学习型社会建设，开展社区教育、老年教育以及各类长短期职业技能培训，为居民提供各种学习机会，成为面向人人的终身学习教育基地。

当前，高职教育已进入内涵发展新常态，我们要把握发展形势，保持战略定力，增强发展自信，全方位提升办学水平，提高人才培养质量，提升社会服务能力，为经济社会发展做出不可替代的贡献。

[**责任编辑：**兰春]

参考文献：

[1]中央经济工作会议公报[Z].2014.

[2]国务院关于加快发展现代职业教育的决定[Z].2014.

[3]高等职业教育创新发展行动计划（2015—2018年）[Z].2015.

[4]马树超.发展现代职业教育呼唤具有时代特征的新举措[J].中国职业技术教育,2014(21).

[5]董　刚,杨理连,张　强.高职院校内涵式发展质量评价体系的构建[J].高等工程教育研究,2013(5).

[6]冯新广.开放办学是美国社区学院的活力之源[J].国际教育交流,2010(18).

[7]陈炳和,曹叔亮.高职院校内涵建设的使命、要素与逻辑走向[J].教育与职业,2013(18).

[8]郑金洲.学校内涵发展：意蕴与实施[J].教育科学研究,2007(10).

[9]乔万敏,邢　亮.论大学内涵式发展[J].教育研究,2009(11).

The Strategic Choice of Connotative Development of Higher Vocational Education under Economic New Normal

FENG Xin-guang

(Rizhao Polytechnic, Rizhao 276826, China)

Abstract: Based on the analysis of the new form and new requirement of the development of higher vocational education under economic new normal, the seven new characteristics of connotative development are teased and four principles and seven achieving routes of realizing the connotative development of new normal for higher vocational education are proposed. The developing situation, mission of the age and developing strategy of higher vocational education are thought over and recognized once more.

Key words: new normal; connotation; quality; characteristic; innovation

商业高职人才培养改革趋向研究
——基于商业零售行业人才需求的调查

戴庆华
（无锡商业职业技术学院，江苏　无锡　214153）

摘　要：人才需求是高职教育的根本依据，通过对商业零售行业相关企业的调研，分析商业零售行业人才队伍现状，结合商业零售行业职业教育的发展情况，分析商业高职专业教育与商业零售行业人才需求匹配度，提出商业职业教育改革的四大趋向：一是紧密对接行业发展优化专业设置；二是应对行业人才需求扩大商业高职教育规模；三是加大复合型创新型人才培养力度；四是加强学生综合素质教育。

关键词：商业零售行业；商业职业教育；人才培养；改革趋向
中图分类号：G710　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0046-06

商业是国民经济第三产业的重要组成部分，既服务农业、工业产业销售产品，又服务民生拉动消费，是扩大内需、促进消费、发展经济的基础产业，在经济发展中具有基础性和先导性地位，发展程度是衡量和体现社会经济发展水平的重要标志。近年来，商业零售行业发展极为迅猛，出现了发展全球化、业态多样化、经营连锁化、质量品牌化、销售网络化、管理信息化等特征，这对于商业职业人才结构提出了新要求。面对新形势，需要大力改进商业职业教育，提高商科类专业毕业生质量。为此，本研究在调查商业人才需求状况的基础上，分析商业职业教育改革趋向，以期对优化商业职业教育及深化商业专业教学改革有所裨益。

一、商业零售行业人才队伍现状及需求特征

近年来，我国零售业在复杂多变的国内外经济形势下继续保持增长，市场交易规模进一步提升，从业人数仍在增加。本研究采用问卷法对相关零售行业中的企业进行调研，选择了超市、百货店、专卖店、专业店、购物中心、便利店等，共收集到有效问卷126份，其中超市11家，百货店7家，专卖店17家，专业店20家，购物中心3家，便利店3家，其他64家，销售额1亿元以上的有20家。汇总调查数据并结合商务部等有关文献资料，将商业零售行业人力资源状况及需求分析如下。

1．商业零售行业人才队伍现状

2013年，我国零售商业从业人员已经达到6000多万人。根据中国统计年鉴，近10年我国零售商业从业人员总数年均增长11.50%。数据分析发现，商业零售业对于员工学历、专业、岗位的需要具有明显的趋势特征。

（1）学历构成状况。第六次全国人口普查结果显示，2010年末我国商业零售行业从业人员中，研究生学历占0.23%；本科学历占4.48%，专科学历占11.59%，大专以下学历占83.69%。本次调查的企业中，商业零售行业从业人员的研究生学历占3.23%，本科学历占19.09%，专科学历占55.56%，大专以下学历占22.04%。通过对比，本次调查专科以上学历与2010年数据相比有大幅增加，开始占据主要地位。

（2）专业构成状况。从调查数据来看，专科

收稿日期：2015-10-03
作者简介：戴庆华（1962～），男，江苏扬中人，无锡商业职业技术学院党委书记，高职教育研究会副会长，教授，博士。

学历人才中市场营销专业最多，占27.38%，其次是连锁经营管理专业为26.56%，工商企业管理专业为13.95%，物流管理专业为4.41%，财务管理专业为8.41%，会计专业为8.41%，国际经济与贸易为2.15%，电子商务专业为7.59%，其它为1.13%。

（3）岗位构成状况。从岗位构成来看，现有专科学历岗位主要集中在销售岗，占总体专科就业人数的55%，其次是采购岗，占到总体专科就业人数的15.79%，其余依次为信息岗位11.20%，售后服务岗位7.60%，客服岗位5.71%，招商岗位1.72%，运营岗位1.16%，行政、人事岗位0.58%，仓储岗位0.55%，企划岗位0.26%，财务岗位0.25%，其他为0.19%。

2．商业零售行业人才需求特征

（1）学历需求结构中专科需求量占比超五成。调查表明，未来3年，商业零售行业对专科人才需求最多，达到58.42%，其次是本科学历人才，为24.34%，再次是研究生学历为5.32%，最后为大专以下学历为11.92%。从企业分布来看，学历层次需求最高的是超级市场，研究生需求达到12.18%；其次是专卖店，研究生需求达到10.30%。

（2）专业需求结构中市场营销专业大类需求占比亦超五成。调查发现，商业零售未来对专科学历人才的需求最多的是市场营销专业为50.43%，其次是连锁经营管理为36.10%，随后依次为会计专业4.58%，财务管理为3.15%，电子商务2.0%，物流管理1.43%，工商企业管理1.71%，其他为0.6%。并且市场营销专业、电子商务专业人才需求上升异常明显，占到总需求量的近一半。

（3）岗位需求结构中对销售岗的需求最多。调查发现，零售企业的基层员工的平均缺岗率在5–15%，中高层平均缺岗率为10–20%。据不完全统计，人才缺口最大的仍然是店长、采购、物流管理及营销企划等人员，缺岗率高达20–30%。许多零售企业实际上还面临另一个隐性的缺人挑战，即在岗人员不能满足岗位职责要求的隐性缺岗，根据对众多企业的调研，这种情况所占的比例很高，约为25–35%。从最需要的岗位角度来说，调查发现对专科人才需求最多的三个岗位是销售岗、运营岗和财务岗，占调查企业总数的比例分别为75.21%、36.73%和28.86%，其后依次为客服岗占到26.23%，售后服务岗25.36%，仓储岗占到21.87%，企划岗占到19.24%，行政、人事岗占到19.24%，采购岗占到13.40%，信息岗占到12.24%，招商岗占到9.62%，其他11.37%。可以看出未来零售企业对销售岗的人才需求最多。

（4）新型紧缺专业人才需求中网络电商人才排名第一。对零售企业进行紧缺人才的调研发现，网络营销人才、电子商务人才、品牌、卖场形象提升、专业性客服、数据分析人才、专业创新人才、活动策划设计以及企业培训师等是企业急需的人才。从紧缺的专业角度，排在前十位的依次为电子商务（49%的受调查企业将其列为第一）、网络营销（41.6%的受调查企业）、数据分析（38.2%的受调查企业）、货品买手分析（35%的受调查企业）、品牌管理（31.3%的受调查企业）、卖场形象提升（29.8%的受调查企业）、网络策划（25.6%的受调查企业）、消费心理（19.4%的受调查企业）、市场分析（18.5%的受调查企业）、人际关系管理（13.3%的受调查企业）。

二、商业零售行业高职教育发展现状

本研究将商业零售行业相关的高职教育专业分为两大类：市场营销类和工商管理类。市场营销类专业主要有市场营销、市场开发与营销、营销与策划、医药营销、电子商务、广告经营与管理等6个；工商管理类专业主要有工商企业管理、工商行政管理、商务管理、连锁经营管理、物流管理、企业资源计划管理、项目管理等7个。从这两大类专业的人才培养情况分析商业零售行业高职教育发展现状。

1．商业零售行业高职专业点数

本节数据均依据全国高等职业院校人才培养工作状态数据中心和麦可思数据公司提供的数据整理而成。

从表1可以看出，市场营销类、工商管理类专业办学点数均呈逐年增长的趋势。从2012—2014年连续3年各专业点数比例来看，市场营销类专业中办学点数比例最高的两大专业为电子商务和市场营销，电子商务专业所占比例有逐年上升趋势。工商管理类专业中办学点数比例最高专业为

表 1　市场营销类专业和工商管理类专业点数

专业类	序号	专业名称	专业代码	专业点数		
				2012 年	2013 年	2014 年
市场营销类	1	市场营销	620401	705	711	735
	2	市场开发与营销	620402	69	75	80
	3	营销与策划	620403	159	163	163
	4	医药营销	620404	74	74	74
	5	电子商务	620405	709	735	782
	6	广告经营与管理	620406	6	6	7
		合计		1722	1764	1841
工商管理类	1	工商企业管理	620501	383	376	426
	2	工商行政管理	620502	14	18	13
	3	商务管理	620503	126	124	119
	4	连锁经营管理	620504	223	248	250
	5	物流管理	620505	869	897	929
	6	企业资源计划管理	620506	5	6	4
	7	项目管理	620551	5	7	8
		合计		1625	1676	1749

物流管理专业，占工商管理类专业的 53%左右。此外，市场营销类专业中的市场营销专业办学点数呈小幅上升的趋势，其他几个专业市场开发与营销、营销与策划、医药营销、广告经营与管理办学点数共占市场营销类专业点数的 17%–18%左右，且每个专业办学点数变化不大，近三年基本保持稳定。工商管理类专业中除物流管理专业以外，办学点数比例较高的专业为工商企业管理、连锁经营管理、商务管理，项目管理和企业资源谋划管理两专业办学点数较少，两专业办学点数相加每年所占比例也不足 1%。

2．商业零售行业高职专业招生、就业情况

（1）高职专业招生数。从表 2 可以看出，2012–2014 年市场营销类专业招生计划人数逐年上升，而工商管理类专业招生计划 2013 年比 2012 年增加 9464 人，2014 年比 2013 年计划数下降了 4667 人。

（2）高职专业毕业生就业情况。从表 3 可以看出，市场营销类专业与工商管理类专业学生毕

表 2　市场营销类专业和工商管理类专业招生人数

专业类	序号	专业名称	专业代码	招生人数(计划)		
				2012 年	2013 年	2014 年
市场营销类	1	市场营销	620401	47637	52660	51915
	2	市场开发与营销	620402	5391	5840	6052
	3	营销与策划	620403	11113	12907	13010
	4	医药营销	620404	3995	4945	3919
	5	电子商务	620405	44034	49231	51875
	6	广告经营与管理	620406	286	180	308
		合计		112456	125763	127079
工商管理类	1	工商企业管理	620501	26170	29896	30699
	2	工商行政管理	620502	663	673	569
	3	商务管理	620503	6730	6524	5397
	4	连锁经营管理	620504	13584	15085	13958
	5	物流管理	620505	69454	73802	70631
	6	企业资源计划管理	620506	330	435	290
	7	项目管理	620551	240	220	424
		合计		117171	126635	121968

表 3　市场营销类专业和工商管理类专业毕业生就业情况

专业类名称	毕业半年后月收入(元)			就业现状满意度(%)			毕业半年内离职率(%)		
	2011 届	2012 届	2013 届	2011 届	2012 届	2013 届	2011 届	2012 届	2013 届
市场营销类	2635	2813	3097	56	54	56	51	56	52
工商管理类	2574	2771	2945	54	59	58	52	49	49

业半年后的月收入呈逐年上升的趋势，市场营销类专业学生毕业半年后月收入要高于工商管理类专业。市场营销类专业和工商管理类专业近三年毕业生就业现状满意度变化不大，整体就业现状满意度不高，平均只有 56%。同时，市场营销类专业和工商管理类专业近三年毕业生离职率变化不大，整体离职率较高，平均达 52%。工商管理类专业毕业生离职率有下降趋势。

（3）高职专业毕业生进入商业零售行业人数比重。如图 1 所示，市场营销类专业与工商管理类专业学生工作与专业相关度有上升的趋势，市场

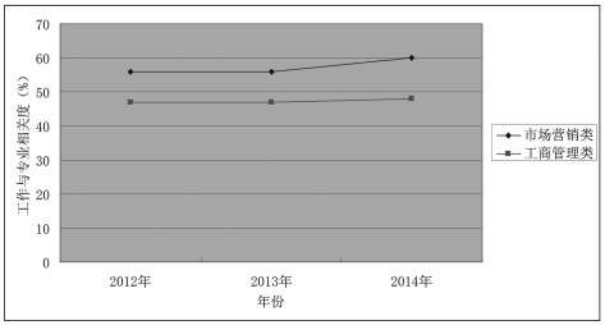

图1　市场营销类专业与工商管理类专业学生工作与专业相关度

营销类专业学生工作与专业相关度要高于工商管理类专业。

三、高职专业教育与商业零售行业人才需求匹配度分析

1．商业零售行业人才需求与高职毕业生的供给数量

商业零售行业专业人才需求量巨大。尽管我国商业零售业取得较大的进展，从业人员大幅提升，但其占总就业人数的比例与发达国家相比仍然有较大差距。全国零售业从业人数由2008年的4500万增加到2012年的6000多万。2013年，我国商业零售业从业人员6134万人，占全社会总就业人员的比例为2.21%，而2006年，美国商业零售业占总从业人员的比例达到了15%，中国零售业人才不足已是一个不争的事实。

未来十年，随着国内市场潜力的进一步释放和政府对商业零售业的重视，我国商业零售业迎来产业发展巨大机会，随着消费者多样化、个性化需求的增加，对商业零售业的人才需求也明显增加。据国家信息统计中心（2011年）有关调查数据显示，中国零售业在未来几年各类专业人才的需求量约为1000万人，而市场供应量仅有400万人左右，专业人才缺口很大。本研究组调查统计，每年商业零售行业相关高职院校毕业生只有20余万，存在着巨大的缺口。

2．商业零售行业人才素质要求与高职毕业生的质量

（1）零售企业对高职毕业生素质的要求。一是职业素质要求。根据调查，零售企业认为商业零售相关专业专科毕业生应具备的职业素质按重要程度排序，最应具备的职业素质是敬业精神，92%的企业回答是非常重要，其次是有责任心89%的企业回答非常重要，诚实守信84%的企业回答非常重要，服务意识83%的企业回答非常重要，团队协作75%的企业回答非常重要，吃苦耐劳72%的企业回答非常重要，承受挫折67%的企业回答非常重要，创新意识52%的企业回答非常重要。如图2所示。

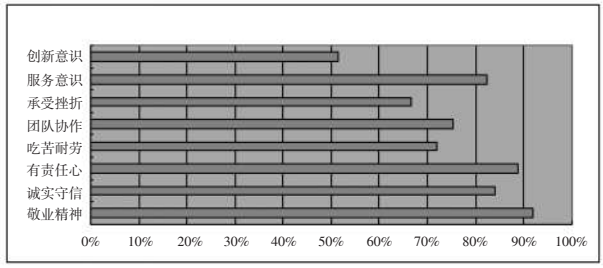

图2　零售企业认为商业零售相关专业高职毕业生应具备的职业素质重要程度

二是职业知识要求。从专业知识的角度，70%的零售企业认为商业零售相关专业专科毕业生最应具备是营销知识，其次是商品知识，68%的企业回答非常重要，再次是礼仪知识59%的企业回答非常重要，其后依次为管理知识，43%的企业回答非常重要，电子商务知识37%的企业回答非常重要，法律知识36%的企业回答非常重要，财会知识28%的企业回答非常重要。如图3所示。

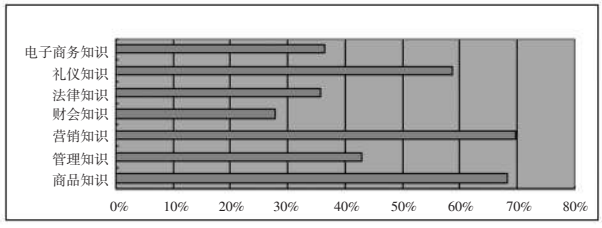

图3　零售企业认为商业零售相关专业专科毕业生应具备的职业知识重要程度

三是职业能力要求。从职业能力的角度，零售企业认为商业零售专科毕业生最应具备的能力是理解与交流能力，87%的企业回答非常重要，其次是动手能力，60%的企业回答非常重要，再次是应用分析能力54%的企业回答非常重要，其后依次为创新创业能力，52%的企业回答非常重要，管理能力34%的企业回答非常重要，科学性思维能力29%的企业回答非常重要。如图4所示。

（2）零售企业对高职毕业生素质的评价。据

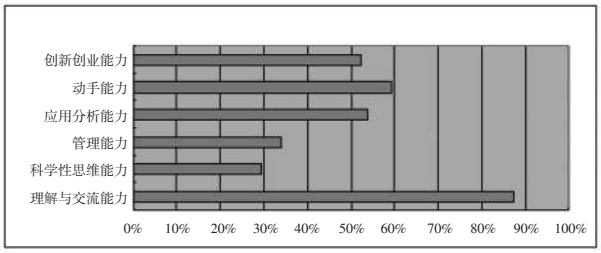

图4　零售企业认为高职毕业生职业能力重要程度

本次问卷调查的结果显示，零售企业中高职毕业生普遍存在的最大问题是主动沟通意识不强，占回答企业总数的49.21%，其次是创新精神不足，占回答企业总数的48.41%，专业知识不扎实占回答企业总数的46.83%，其余依次为工作技能不强占35.71%，敬业精神不足占30.95%，不够熟悉业务流程占25.40%，组织纪律性不强占15.87%，不熟悉工作规范占14.29%，不懂交际礼仪占11.11%，职业道德不高占1.59%，其他占4.76%。如图5所示。

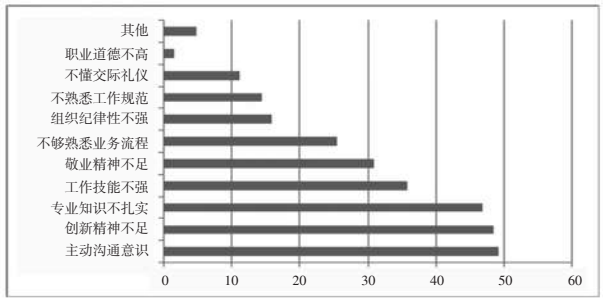

图5　零售企业高职毕业生员工素质、知识、能力方面存在的不足

从需求与现状的对比折射出学校人才培养质量的问题，人才培养与企业需求之间还存在较大差距。

四、商业高职人才培养改革趋向

据调查分析，商业职业教育人才培养与商业零售行业需求并不完全匹配，同时，大数据时代的现代商业零售行业又发展出新的业态，并将在未来产生新的发展方向与趋势，因此，商业职业教育需做出相应的改革提前做好准备以适应商业零售行业的现状与未来。

1．专业设置的趋向：紧密对接商业行业的发展

若要培养供需平衡的职业人才，专业设置必须依托行业、产业的发展，主动适应行业发展趋势，及时跟踪行业需求的变化，形成与行业契合度高、特色鲜明的专业布局，在此基础上坚持产教融合、校企合作，构建行业、企业、专业协同育人平台，促进培养与需求对接、教育教学与社会服务互动，才能提高人才培养质量。据前文所述，目前网上零售市场继续增长、零售行业不同业态发展差异加大，便利店、购物中心发展势头较好，而超市、百货店、专业店却渐转入调整期，商业零售行业以服务为导向的通道化经营模式、线上线下融合、绿色化发展的路径成为趋势。网络电商和市场营销人才需求最为强劲，商业零售数据分析、货品（买手）分析、品牌管理人才需求紧随其后。面对新形势，商业高职专业设置上要顺应商业零售行业的变化和发展趋势，对接行业、优化布局，例如应对员工培训的需求度增加，建议新增企业教育专业方向；商务活动策划的需求度增加，建议新增商务策划专业方向；专卖店已成为重要业态，建议新增卖场管理、专卖服务与管理专业方向；鉴于网络媒体、大数据已成为当前营销管理的重要渠道类型，建议新增网络与新媒体营销、数据分析与营销专业方向等，为行业的发展提供优质的人才支撑。

2．发展规模的趋向：扩大商业人才培养规模

我国商业人才总体规模不足、素质水平不高，是我国商业面临的主要发展瓶颈，需要改变我国商科教育滞后于商业发展需求的状况。高职院校许多专业毕业生出现供过于求的现象，但商科专业却培养能力不足，有很大的发展空间。统计数据表明，我国高等教育中商业相关专业招生规模占总招生规模的比例仅为5.1%。未来我国商业发展对于人才的需求更是急剧增长，按照目前的培养量来说，总量严重短缺。考虑到商业吸纳就业能力较强，且未来随着商业专业化程度的提高，对于人才专业知识的要求会更高，亟需增加商科招生人数，能够提升商业人员素质和专业能力，为此需要进一步扩大专科以上相关专业招生规模，特别是本科和专科商业人才的规模，满足商业零售行业对于高层次人才的需求。

3．人才规格的趋向：加大复合型创新型人才培养力度

从全国来看，不论批发业、零售业均分为食品、饮料与农产品类、纺织服装与日用品类、医药与文化用品、机电与矿产类、综合类六个大类，既需要专业知识，也需要其他复合性知识。特别是O2O（即线上与线下的融合）商业模式的应用，开启了全渠道零售新时代，为零售业实现跨界营销指明方向的同时，对人才规格也提出了新要求。如今的商店将变成站点，各个站点主要的功能不是售卖商品，而是提供服务，所以，店铺会出现微型化趋势，但店铺功能会越来越强大。这便对店面管理人员的新要求，如知识与技能上的混合型、人才内涵与基本素养的人文型、技能上的沟通型等等，我国商业职业教育的改革要考虑人才培养的专业性与针对性，在提升其贸易知识的同时，也要学习产品技术方面的知识。工科要与商科联合培养人才，与产品、商品的行业特征相结合，培养复合型人才。

4．人才素质的趋向：加强学生综合素质教育

据调查，服务能力成为人才的核心竞争力。我国零售业人均劳动生产率（人均年销售额）不到30万元，大型连锁公司约为50万元，而电商的人均劳动生产率则高达十倍以上。电商的发展将带来新的需求：店商越来越成为“生活解决方案提供商”，更关注顾客体验，为此需要培育一大批“顾问式服务人员”，而服务人员不仅需要较扎实的专业知识，更需要良好的综合素质，比如主动沟通的意识，丰富的礼仪知识，理解交流能力、应用分析能力等。因此，商业零售行业对人才服务能力的要求，也应折射在人才培养当中，商业职业教育应重视学生综合素质的培养，着力培养学生的职业素养、职业精神、敬业精神、人文精神等。

鉴于上述商业高职人才培养改革趋向，高职院校相关专业要加强研究，在专业设置、规模调控、目标定位、过程优化等方面深化教育教学改革，提高人才培养质量，以真正满足商业发展对高职人才的要求。

[**责任编辑：**刘晓梅]

Study on the Reform Tendency of Commercial Higher Vocational Talents Training —Based on the Survey of Talents Demand in Commercial Retail Industry

DAI Qing-hua

（Wuxi Vocational Institute of Commerce, Wuxi 214153, China）

Abstract: Talents demand is the fundamental basis of higher vocational education. Through the survey in the related enterprises of commercial retail industry, the present situation of talents in this industry is analyzed. Combined with the developing situation of vocational education in commercial retail industry, the matching degree between commercial higher vocational professional education and talents demand in commercial retail industry are analyzed to propose the reform tendency of vocational education in four aspects: the first is docking closely industry development to optimize specialty setting, the second is dealing with the talents demand to enlarge the scale of commercial higher vocational education, the third is enhancing training efforts of compound innovative talents, and the fourth is strengthening students' education of their comprehensive quality.

Key words: commercial retail industry; commercial vocational education; talents training; reform tendency

高职院校通识教育的现状与对策研究

聂　强
（重庆电子工程职业学院，重庆　401331）

摘　要：高等职业院校通识教育是职业教育的重要方面。从观念的缺乏、借鉴的不同步与体系的缺乏、课程数量、质量和学时量的缺乏等角度讨论高职院校通识教育现状，并从观念的调整、课程的设计、师资建议与资源共享等方面提出策略，以期创新高职院校通识教育的观念与体系。

关键词：高职院校；通识教育；反思；重建
中图分类号：G710　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0052-06

一、问题的提出

目前，以国外通识教育形式为原型，结合国内实际，已经衍生出了较为知名的北大元培模式、复旦模式、中大模式和武大模式等国内通识教育模式，并在很多高等院校中推广，但多数集中在本科以上层次院校。纵观我国高等教育院校格局，在现有的高等院校中，高职高专院校1300余所，占到高等教育院校数量的半壁江山有余。随着国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》等一系列国家战略布局调整，职业教育特别是高等职业教育的地位和作用将更加突出。

而通识教育如何在高等职业教育中存在，到目前为止基本是一个讨论的盲点。我们没有形成像通识教育在重点本科院校中实施的那种理念和模式，也没有形成关于通识教育如何展开的路径与体系，这样的现状导致了我们高等职业教育人才培养的某些缺失与不足，比如培养目标与教育目标的偏离等，也影响了高等职业教育在高等教育中的作用发挥。为此，我们需要加以清晰认识，并给与相应调整。讨论通识教育在现代职业教育中的问题，成为我们高等职业院校必须面对的问题。

二、高职院校通识教育现状与不足

课程是高职院校提供教育服务的具体载体和基本单元，其以课程为载体的通识教育从诞生之日起便存在历史性问题。从90年代高职教育在中国被确立以来，首先经历的就是实践本位课程改良，在保持学科课程结构的同时，强调理论课及通识类课程以“必须、够用”为度，增加实践教学环节和学时；随后而来的是能力本位课程改革，引进加拿大的CBE（Competency Based Education，能力本位教育）职业教育理念及其职业能力分析方法DACUM（Develop a Curriculum，开发课程），倡导基于职业能力分析的课程设置，力图摆脱基于学科结构的课程设置；再之后就是工作过程本位课程，在德国的“为以工作过程为导向的整体化工作任务分析法（BAG）”基础上，发展出来的“工作过程系统化”课程开发理念，学习情境课程大行其道。虽然高职教育已经历过多次课程改革浪潮，我们引入了西方的课程改革理念，但侧重点主要集中在其专业课程，而忽略了其专业课程所处的通识教育的背景和前提。

1．借鉴的不同步与体系的缺乏

中国的职业教育，很大程度上是对西方职业教育的学习，而在学习和移植中又呈现出了非同步性的特征，这与整体中国社会经济发展的背景密切关联。西方的职业教育是在工业革命的背景之下应运而生，在战后经济恢复和工业原始积累初期，因为特定的社会经济背景，确实出现过将浅层次的谋生和简单的技能获取作为职业教育重

收稿日期：2015-10-03
作者简介：聂　强（1965～），男，四川泸州人，重庆电子工程职业学院院长，高职教育研究会副会长，教授，博士。

点的时期。但在产业结构发生调整，简单技术岗位比重下降，社会经济文化更趋于平稳的阶段，通识教育，对于“成人”的培养，在西方职业教育中占据重要比重，当然，在这背后也有通识教育重回整个高等教育的时代背景。很长时间内的西方职业教育的培养目标转向为“为完整的生活作准备的人”。

而我国职业教育的实际情况和现状，还处在西方职业教育曾走过的较为单纯的“工具化”时期，还在很大程度上培养单一的技术工人，实际上并没有完成相关理念中所提出的“从培养技术应用型人才到培养高技能人才的转向”。通识教育在我国高等职业教育中是被忽略的，是没有体系性的。

2．课程数量、质量和学时量的缺乏

当前高职院校在进行通识教育时，通常依靠通识课程的开设用做培育“作为社会存在的劳动者”的教育手段。但这样的通识课程从课程目标、门类到结构等，都是较为松散，甚至是缺乏意义的。虽然现在很多的高职院校也开设了通识课程，但很多都流于形式，甚至单纯为了凑够学生毕业学分，几乎没有通过通识教育进行“全人教育”和培养“有教养的人”的教学打算。课程开设显得很具有随意性，很多时候是老师根据自己的学科背景和兴趣进行开设。学校虽然也有相应的通识课程数据库，但基本是以往老师所开过课程的简单收集，没有真正意义上的成为体系，也没有哈佛大学所提出的通识教育“核心课程”的观念。

同时，由于现有高职院校的主课程一般情况下包括专业课程、实训课程、文化课程三个部分，通识教育意义上的课程只能占到很少的学时量，基本不能发挥应有的作用。特别是除了国家规定的英语、数学、大学语文、思想政治类课程等公共必修课程，学生需要完成的选修的通识课程几乎所剩无几。

三、高职院校通识教育的应对策略

1．观念的调整

对于完善和优化高职院校通识教育，最为重要的在于要树立恰当的观念。是否应该在高职院校开展通识教育，如果开展，需要到什么样的程度以便可以被接受，这些都需要进行相应考量。

首先，高职教育并不是脱离高等教育体系，而是普通高等教育的组成部分。早在1963年，英国著名的《罗宾斯报告》就已经把发展高等职业技术教育作为高等教育大扩张的重要方面。高职教育倡导技术的先导性，但并不应该被简单的看作是职业培训的场所，而应该首先定位为大学，然后才是在此基础上关注其侧重职业教育的功能性。大学对培养具有通识能力人才的观念，也适合于高职院校。

其次，通识教育与专业教育，或者说所定义的职业教育并不冲突，通识教育和专业教育共同构筑了完整的大学教育。在美国的《自由社会中的通识教育》中，有相应界定，“通识教育是一个意义含糊且中性的术语，它既不是指传授全部知识的不切实际的教育，也不是指普遍的教育，它通常用于对学生今后作为一个负责的人和公民最重要的整个教育的一部分；而专业教育则是指关注学生在某一职业中的能力的那一部分。”因为生活的两个方面是不能完全被分开的，所以这两种教育是不可分割的。高职院校中的专业教育与通识教育应当是不可分割的整体，共同构成有意义的完整的职业教育。

再次，在职业教育的发展进程中，有较好的关注通识教育的传统，并将通识教育作为职业的重要方面，这样的传统和观念需要承继。职业技术教育的很多观念都和杜威密切关联，而正是杜威提出，“职业技术教育最重要的观念，就是职业技术教育注重使人懂得实业、工业所应知的科学方法：一方面应有手足、肢体发展的本能；一方面不能不注重知识，知道科学的所以然”，“补救的办法，是给他们博大广阔面面都到的教育，使他们的心思技能有格外广阔的根基，能于短时间内变成某行业的人。”职业教育所应当关注的是培养“一个发展的人”，职业教育是一种技术和实用共生的教育，而要获得这样的共生，关注通识教育是一种重要的方式。所要追求的，应当是杜威所说的，“无论何时，人类占优势的职业就是生活——就是智力和道德的生长”。

2．课程的设计

拉尔夫·泰勒在《课程与教学的基本原理》中提出“泰勒原理”，是课程设计的重要导向。这一原理要求确立整体的课程体系，并提出将课程目标、达成目标的手段等作为衡量课程设计标准。根据这样的导向，结合职业教育实际，在进行高职院校通识课程设置时，需要从大的体系、具体核心课程、学分数等方面入手，加以构建。

（1）课程体系的构建。课程是理念的载体，通识教育理念需要通过规划与实施相应的通识教育课程体系来实现。国外大学通识教育课程体系基本可分为面向深度、广度和兼顾深广度的类型，分别可通过芝加哥大学、日本的大学和哈佛大学作为代表相互对应。见表1。

表1　国外大学通识课程体系

学校	芝加哥大学			日本				哈佛大学						
				东京大学	福井大学	室兰工业大学	京都大学							
领域	人文文明研究和艺术	自然科学和数学	社会科学	叠加型课程模式	补丁型课程模式	并列型课程模式	横跨型课程模式	外国文化	文学艺术	科学	道德推理	历史研究	社会分析	定量推理

这样的设计是整体性的观念体系的体现。在世界通行的几种典型性的通识教育体系下，有各种细分。这几种体系对中国大学通识教育有着深远影响。

见表2，我国现有的典型的通识课程体系，是从国外通识教育体系中学习而来，比较国外的三种体系中，又最接近以深度为主同时兼顾宽广度的哈佛大学式的通识教育，这样的课程体系，对确立高职院校的通识课程体系有重要的借鉴价值。现有高职院校的课程主要包括专业课程、实训课程、文化课程三个部分，而其中通识课程一道被独立于专业课程和实践课程之外，但并没有能够占到恰当的比例。国内现有情况下，在几种体系模式中，最可采用复旦大学的通识课程设置体系，进行高职通识教育模块的改良设计。复旦大学在美国通识教育《红皮书》等系列课程基础

表2　国内各高校通识教育选修课程体系表

学校	通识教育课程体系	学校	通识教育课程体系	
北京大学	数学与自然科学	中山大学	中国文明如中国边疆与民族问题等	
	社会科学		全球视野如当代国际关系与中国外交等	
	哲学与心理学		科技、经济、社会如化学与可持续发展等	
	历史学		人文基础与经典阅读如文化人类学等	
	语言学、文学与艺术	北京师范大学	人文科学与艺术模块	
复旦大学	文史经典与文化传承		社会科学模块	
	哲学智慧与批判性思维		数学与自然科学模块	
	文明对话与世界视野		教育与心理学模块	
	科技进步与科学精神		其他	
	生态环境与生命关怀		四选一模块	
	艺术创作与审美体验	华东师范大学	任意选修模块	语言人文与艺术系列
武汉大学	人文科学领域			信息科学系列
	社会科学领域			自然科学系列
	数学与自然科学领域			社会科学系列
	中华文明与外国文化领域			教育与心理系列
	跨学科领域			孟宪成通识系列讲座

上，设计出了一套中国化的体系，通过不同模块加以实现，如图1所示。

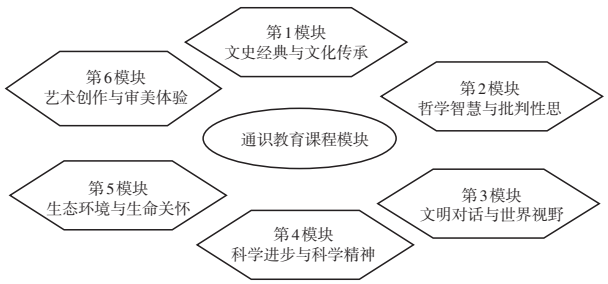

图1　复旦大学通识课程体系

在复旦大学这样的版块中，将美国通识教育所重点确立的人文学科、社会科学和自然科学三个领域拓展为了六个模块，对“成人”教育提出清晰要求，做出必修、选修、学分等多方规定。高等职业院校在此基础上，进行小幅度调整，可

以做出新的体系设计，如图 2 所示。

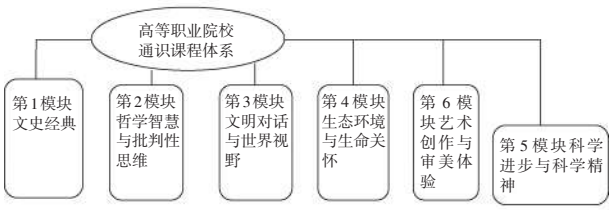

图2　高职院校通识课程体系图

在这样的体系设计中，由于职业教育以科学技术教育为特征，所以可以将科学进步与科学精神单列出来，在其他五个模块，做和普通教育相似的课程设计。而将科学进步与科学精神模块作为职业院校通识教育与职教特征相关联的单独板块，做特殊设计。这样就将关于职业教育中通识教育常见的两种观点加以集合，既关注通识教育作为一种普通的“成人”教育，又关注了职业教育中通识教育的特点，两者加以融合。

（2）核心课程的设置。通常情况下，课程设置包括了课程的目标、内容、体系和类型等方面。除了建立起高职院校大的通识课程体系，为了规避课程的随意性，需要进行高职院校通识教育核心课程的设置，并确立特色课程。而这样的设置是放置在大的课程体系之下的。和进行大的体系设置相类似，高职院校作为中国高等教育的重要组成部分，进行高等职业教育核心课程的设计，需要了解国内现有高等教育中通识核心课程的设置情况，也需要追根溯源到国外相应的核心课程，并做出一些直观的比较，以便为高职教育的课程设置提供参照。具体可以通过表3、4进行对照。

表3　哈佛大学通识教育课程分类表

领域	课程	备注
外国文化	异于美国文化的外国文化课	英语授课
	同源于美国文化的西欧文化课	英语授课
	适合二年级学生的外国文化课	非英语授课
历史研究	历史研究之 A、B 类课程	全球性重大问题、美国的历史作用,事件详述
文学艺术	文学作品	文艺批判和分析方法
	视听艺术	美术手法、视觉艺术、音乐风格的学习
	背景研究	艺术作品在特定时期及特定社会中的作用
科学	A 类、B 类	定量研究、定性研究
道德推理	正义	批判性的讨论
	耶稣和道德生活	暴力与非暴力、财富与贫穷以及个人道德和公共道德的关系
	伦理学与国际关系	揭示人权、正义、道德、责任的关系与内涵
社会分析	经济学原理、心理学、社会学、人类学	
定量推理	数论或演绎逻辑	将定量方法应用于自然、社会、人文科学领域

表4　复旦大学核心课程

模块名称	课程名称
文史经典与文化传承	中国现代文学名著选讲、庄子导读、《周易》与中华审美文化、唐诗经典与中国文化传统、《论语》导读、中国当代小说选读、中国新诗导读、中国诗学经典导读、国学经典·三礼、《春秋》导读、《荷马史诗》导读、《说文解字》导读
哲学智慧与批判性思维	《荀子》导读、《论法的精神》导读、《法哲学原理》导读、《尼各马可伦理学》导读、《孟子》导读、《古兰经》与伊斯兰文明、《逻辑哲学论》导读、《维摩经》导读、卢梭著作选读
文明对话与世界视野	文艺复兴史、中西文化交流史、环境变迁与中华文明、欧洲文明的思想历程、中国现代学科的形成、印度文明、中国海外交通史名著导读、基督教文明史、中国近代经济地理、中国地图史、比较西方政治制度
科技进步与科学精神	科学技术及其思想发展、科学技术与现代社会、物理学与世界进步、物理学思想与方法、航空与航天、力学世界、化学·人类·生活、诺贝尔化学奖史话、微电子技术、诺贝尔奖与光学、材料科学与社会
生态环境与生命关怀	人类进化、生命进化论、可持续发展、环境与人类、生命科学史、生命科学中的伦理问题、中医方法论的传承与创新、药膳与中国饮食文化、人类医学遗传学、营养与健康
艺术创作与审美体验	音乐入门、视觉艺术与设计、当代英美电影鉴赏、中国古陶瓷鉴赏与收藏、京剧表演艺术、歌唱艺术欣赏及技法

将上面的哈佛大学通识课程分类表与国内大学的通识课程体系表相比较，能够看出我国现有的具有代表性的通识课程体系，都在一定程度上和哈佛大学的方式切近，几乎都采取了分模块划分的方式，并在相应的模块之下进行细分。这些模块体系下的核心课程虽然都是本科院校加以使

用的，但由于共属于高等院校的体系之下，因此，高职院校也可以加以借鉴，并结合自身教育层次的特征，制定出高等职业教育通识教育模块体系。从以上的表格中，可以设计一个初略的高职院校核心课程的需求框架。然后在确定基本的具体原则基础之上，根据高职院校的学科性、地域性等具体情况，做出相应的课程开设，如图3所示。

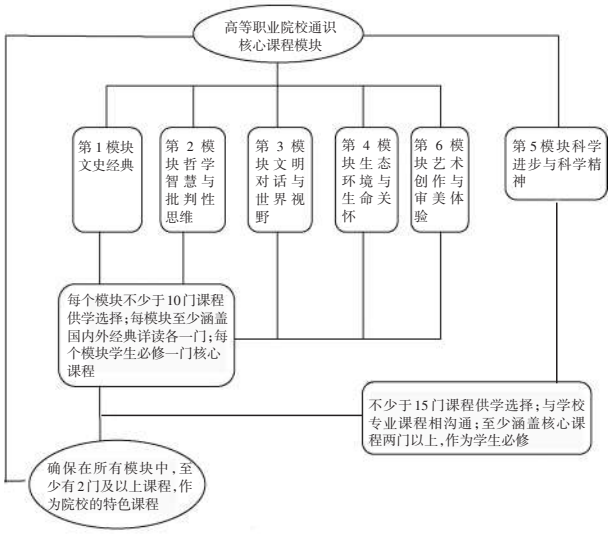

图3　高职院校核心课程设置图

在各高职院校进行核心课程开设时，有一个需要厘清的概念。一般意义上的语数外教育，并不完全等同于通识教育，而是文化基础课程。在设置核心课程时，其范围应更加广泛。艺术、人际沟通、环境保护等知识，均应作为普通文化知识纳入到职业教育课程体系中。普通文化知识具有“普通性质”，是基于“作为社会存在的劳动者”被纳入职业教育核心课程，这样可以对综合性的通识教育有所借鉴，并引入职业教育的特殊性，形成可以较广泛推广的高等职业院校通识教育核心课程，进而借此去改善现有高职院校通识教育的随意性。

（3）学分与课程数量的调整。在有相对完善的课程体系的基础上，需要有一定的课时量和学分数量加以保障。但当下的情况是，高职类院校通识课程数量和需要学生修完的相应学分量，远远不够完成通识教育。所以，在进行课程设计时，除了具体细化通识核心课程的构成，同时应当加大通识教育的课时量。另外，在选课的时间段上应做出相应约定，而不是从大一下半期到大三最后一期开放性全阶段选课。以美国通识教育为例，通常将课程放到第一学年，在学生有了一定通识基础后，再进入专业课程学习。

当前，教育部对公共选修课程学分并未做出特别的具体规定，各高职院校可以有一个相对自主的设置范围，但同时也使得公共选修课出现三年只需要修习一门的情况，通识教育几乎形同虚设。要确保学生拥有恰当的通识能力，就需要在相应课程数量得以保证的基础上，才有可能得到通识能力的提升。

3．师资建议与资源共享

有了较为完整的课程体系设计，师资的合理化，也是职业院校通识教育能够真正实现的重要保证。如何建立起职业院校的通识课程专门的师资队伍，是一个重要的问题。“教育在最深层的意义上，永远有它变动莫测的因素；永远有一些重要的东西是无法用数量化和科学描述来讲清并衡量出它的成效的。课程只是骨架，而它的血肉和精灵必须来源于师生之间难以预料的相互影响和交感作用。”教师最为直接的影响着通识教育的最终完成。现有的职业院校师资主要由以下部分组成（如图4所示）。

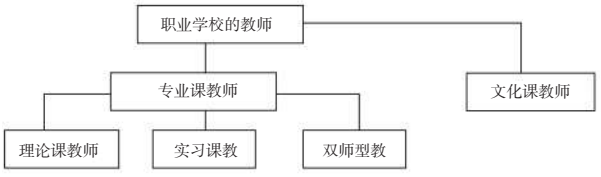

图4　职业教育教师的类型

由于现有职业教育对教师的定位，重点培育专兼结合的职业院校教师队伍，也在一定程度上向专业化教师倾斜，而减少了文化课教师，这是职业教育的倾向，也带来职业教育的不足，对于职业院校的通识教育的冲击客观存在。由此为了解决师资问题，职业院校可以在两方面进行调整：一是通过特定的较为制度化模式选拔公选课教师，选择出全校最优秀的教师参与通识课程授课，这是国外很多院校和国内如复旦大学等院校所选取的方式，将最好的师资力量放置到通识课

程授课中。其中，如果选拔出的教师专业背景是人文类为主，那么可以在1–5模块中安排授课，如果是理工科类背景，可以在第6模块科学进步与科学精神中安排授课。二是利用周边院校优势，邀请其他院校，尤其是综合类院校名师到校开设相应课程，或者多开设相关讲座。三是可以辅助部分网上课堂，但不应该作为主导性因素。高职院校本身通识课程师资建设和充分发挥资源共享，能够较好的解决高职院校通识教育师资问题。

四、结语

高职院校通识教育是高职学生“成人教育”的重要方式。基于现有一些高职院校对通识教育不重视的现状，只有通过从调整观念入手，对高职教育通识课程体系进行较为完整的设计，通过加强核心课程和特色课程的建设，完善相应的师资，才有可能将高职院校通识教育引入恰当的发展路径之中。在今后的发展过程中，需要时刻关注通识教育在高职教育中的重要性，努力做好通识教育，促进职业教育的有序发展。

[**责任编辑：**邢清华]

参考文献：

[1]彭寿清.大学通识教育课程设计研究[D].重庆:西南大学,2006:40–43.

[2]严中华,姜　雪,林　海.我国高职课程改革三次浪潮解读及其启示[J].职业教育研究,2009(5):8–9.

[3]Harvard Committee, General Education in a Free Society (Cambridge, Mass:Harvard University Press,1946),p.xiii.p.43.

[4][美]杜威.王承绪译.民主主义与教育[M].北京:人民出版社,2001:332,335,“附录”,157–158.

[5]姜义华主编.曹伯言编.胡适学术文集.教育[M].北京:中华书局,1998:409,“附二”.

[6]袁　芳.师范大学通识教育课程设置研究——以东北师范大学为例[D].长春:东北师范大学,2013:19.

[7]通识教育核心课程六大模块 哈佛大学的“通识教育”[EB/Ol].http://blog.sina.com.cn/s/blog_6f72c2bf0100sxyf.html.

[8]陈向明.美国哈佛大学本科课程体系[J].外国教育资料,1996(5).

[9]徐国庆.实践导向职业教育课程研究:技术学范式[M].上海:上海教育出版社,2005.

[10]2015级全日制高职教育各专业人才培养方案编制意见[EB/OL].http://www.cqvie.edu.cn/jwc/tzgg/2015/0625/26467.html.

[11][美]亨利·罗索夫斯基著.谢宗仙等译.美国校园文化[M].济南:山东教育出版社,1996 :112.

Study on the Present Situation and Countermeasures of General Education in Higher Vocational Colleges

NIE Qiang

(Chongqing College of Electronic and Engineering, Chongqing 401331, China)

Abstract: General education in higher vocational colleges is the important aspect of vocational education. From the lack of concept, the inconsistency of reference and lack of system, and lack of course quantity, quality and class amount, the paper tries to discuss the present situation of general education in higher vocational colleges. Strategies are put forward from the aspects of concept adjustment, curriculum design, teachers´ advice and suggestions and resources sharing, in order to innovate the idea and system of general education in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; general education; reflection; reconstruction

试论“新型城镇化”语境下的高职教育创新发展

尤建国
（南京工业职业技术学院，江苏　南京　210023）

摘　要：新型城镇化建设的全面展开，必将在生源对象、专业设置、教学内容、教育教学方式等方面对高职教育的创新发展提出新的要求，同时也为高职教育的创新发展提供了机遇氛围和现实支撑。高职院校应抓准这一新的需求点，迎难而上，在与新型城镇化建设同向同行中力求有所作为。

关键词：新型城镇化；高职教育；创新发展
中图分类号：G719.21　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0058-04

职业教育作为一种特定的教育类型，与其它教育类型的实质性区别，就是它对国家经济社会发展最新趋势和产业人才需求的及时地积极呼应。这意味着创新发展高等职业教育不能仅就谋求职业教育自身的发展来进行，而必须跳出职业教育、特别是要跳出院校职业教育，站在国家经济社会发展的宏观层面和全局的高度，来作统筹协调，并且始终坚持以服务和支持区域经济社会发展的现实需求为根本目的和宗旨。党的“十八大”提出的新型城镇化建设，是我国国民经济转型发展的重大策略，高职院校要充分体现立足地方，服务区域经济社会发展需求的独特办学功能特色，就要认真关注和研究新型城镇化建设对创新发展高职教育的实际要求，并且将如何切实做到与新型城镇化同向同行，纳入到学校教育教学改革创新和人才培养质量提高的各个具体举措中。

一、新型城镇化建设及其意义

1．新型城镇化建设的基本内涵

城镇化是现代化的必由之路，是解决农村、农业、农民问题的重要途径，是推动区域协调发展的有力支撑，也是扩大内需和促进产业升级的重要抓手，对于我国全面建成小康社会，实现中华民族伟大复兴的中国梦具有重大意义。工业革命以来，世界城市化已走过了200多年的历程，发达国家的城市化率普遍达到80%左右。根据联合国发布的世界城市化展望报告，2011年世界城镇人口为36.3亿，中国城镇人口为6.9亿，占比为19%，报告预计到2030年世界城镇人口将达到49.8亿，中国将达到9.7亿左右，占比将达到19.5%，中国对全球城镇人口的贡献率将超过20%。中国城镇化规模大、节奏快、影响广泛而深远。

城镇化是指人口向城镇集中的过程。这个过程表现为两种形式，一是城镇数目的增多，二是各城市内人口规模不断扩大。城镇化伴随农业活动的比重逐渐下降、非农业活动的比重逐步上升，以及人口从农村向城市逐渐转移这一结构性变动。城镇化也包括既有城市经济社会的进一步社会化、现代化和集约化。城镇化的每一步都凝聚了人的智慧和劳动。城市的形成、扩张和形态塑造，人的活动始终贯穿其中。另一方面，城市从它开始形成的那一刻起，就对人进行了重新塑造，深刻地改变人类社会的组织方式、生产方式和生活方式。

所谓新型城镇化，是指坚持以人为本，以新型工业化为动力，以统筹兼顾为原则，推动城市现代化、城市集群化、城市生态化、农村城镇化，全面提升城镇化质量和水平，走科学发展、集约高效、功能完善、环境友好、社会和谐、个性鲜明、城乡一体、大中小城市和小城镇协调发

收稿日期：2015-10-03
作者简介：尤建国（1955～），男，江苏淮安人，南京工业职业技术学院党委书记，高职教育研究会副会长，教授。

展的城镇化建设路子。新型城镇化的“新”就是要由过去片面注重追求城市规模扩大、空间扩张，改变为以提升城市的文化、公共服务等内涵为中心，真正使我们的城镇成为具有较高品质的适宜人居之所。

新型城镇化的本质是用科学发展观来统领城镇化建设。新型城镇化的关键是人才现代化，人的现代化的关键是他们是否具备了适应新型城镇生活的现代科学文化，是否掌握了适应新型城镇现代制造业生产和现代服务业经营所必须掌握的专业技术技能。

2．新型城镇化建设的意义

（1）是调整国家经济发展动力结构的重要手段。很长时间以来，我国经济发展的动力主要是依靠政府投资和外贸，政府投资在拉动经济发展中作用巨大，这种短期的政府投资行为虽能刺激经济增长，但不可持续，所以中国的经济增长一定要通过调整经济结构来实现升级，升级主要在于经济动力能实现可持续增长，这就一定要转到主要是由消费来拉动经济增长。据2012年国家统计报告，我国新增GDP的三大要素中间，国内消费已占55%（所占比例最大），国内消费在拉动经济增长方面已据第一位。而与此同时，国内城镇化水平，城镇居民人口已上升到总人口比例的52%。所以说，新型城镇化将从根本上调整我国经济发展的主要动力，由此带动国内消费成为经济发展主要拉动力，以确保实现经济增长的可持续性。

（2）是促进社会公平的关键。新型城镇化的核心目标和主要举措不是单纯的拆迁、征地和盖房子。新型城镇化的核心是人的城镇化，是人有尊严的劳动和幸福的生活，是人的发展现代化保障，所以我国高度关注在新型城镇化过程中五个社会保障的一体化：教育、医疗、就业、住房、养老。如果当前能建立城乡相对一致的公共服务和社会保障，在一大批农村人口转向城镇人口过程中，也就真正实现了人自身的发展：即能尊严的劳动和幸福的生活，对于促进社会公平起到积极作用。

在这种情况下，职业教育要积极响应国家经济社会发展重大举措，力求做到步调一致，就要做到与“新型城镇化建设”同步跟进、同向同行。

二、创新发展高职教育，必须强化服务支持经济社会发展的不可替代性

改革开放以来，我国的高等职业教育经过三十几年的发展，特别是近十年来国家示范性（骨干）高职院校建设的强力推进，已经具备了较大规模培养技术技能型人才的能力，目前已经进入了以深化内涵，提高人才培养质量为核心任务的创新发展新阶段。创新发展高职教育的要义在于深化内涵建设，坚持特色发展，不断增强服务经济社会发展的能力，以更加充分地发挥其独特的社会功能和作用。

考察国外职业教育的发展历程，我们发现，职业教育一般都兴起于一个国家经济进入高速发展、产业结构调整和传统农村加快城镇化转型的特定时期。因为这个时期，新技术革命促使传统工业技术全面改造，再加上以高新技术为核心的新兴产业和现代管理制度的引入，劳动密集型、资金密集型的企业迅速向技术密集型、知识密集型的产业转化；农村城市化变迁中，大批低文化层次的劳动力从传统的农业生产开始集体向现代城镇工业以及城镇现代服务业转移，而新型城镇化建设中现代制造业和现代服务业本身的发展更迫切需要的是大批量高素质的技能型、技术型人才及训练有素的职业化人才。

实体经济要走可持续发展之路，就要转向以内需拉动的发展模式，而“新型城镇化建设”，正是基于我国具体国情、顺应国家整体现代化发展趋势要求的战略举措。但是，新型城镇化建设，并不是简单化地把农村都变为城市就大功告成了，而是更多地致力于促进农村和城市的融合，尝试推行城乡一体化发展。这就意味着农村并不会消亡，农业现代化和社会主义新农村建设并不会因为“新型城镇化建设”而削弱，反而会借“新型城镇化建设”的东风，得到更快的推进和发展。在这个过程中，现有的农村生产者和新一代农民子女，都必将通过接受先进的农业职业教育，转型成为掌握先进农业生产技术和专门技能的新一代职业农民。

无论是致力于为经济发展方式转型和产业结构调整中的现代制造业、新兴产业以及现代服务业，培养大量合格的技能人才，还是为新型城镇化建设过程中，大批量农转工、农转商的城镇一体化新市民，或继续留在农村将自己升级成为新一代有现代化专门技术技能的职业新农民，实施专门的教育和培训，都需要高水平和高质量的职业教育来承担，这便成为职业教育在落实“中国制造2025”、实现“伟大中国梦”的历史进程中，为其它类型教育所不可替代的一项特殊的使命和职责！

三、新型城镇化建设语境下，高职教育创新发展的具体举措

具体地说，高等职业教育主动服务新型城镇化建设，自觉坚持与新型城镇化建设“同向同行”，重点可在以下四个方面有所作为，有所突破，有所创新。

1．找准需求点，明确服务对象

职业教育是应需而存在而发展的，找准需求点是职业教育的首要前提。

推动教育事业发展的基本需求通常有三个方面，一是社会的需求，二是个人的需求，三是学校自身发展的需求。对高职职业教育而言，社会需求是根本的需求，个人需求是主体性需求，而学校自身发展需求，则是支撑性需求。新型城镇化建设这一根本性的社会需求，必将带来巨大的更加丰富复杂的职业教育对象需求，并进而对高等职业教育提出更新更高的要求，这是创新发展高等职业教育必须首先面对并且了然于心的问题。同时，我们追求职业教育的进一步发展，既不能滞后、也不能超越于经济社会发展的现实状况和发展的趋势要求，而要力求紧密切合国家整体经济社会发展的脉搏，及时调整好姿态步伐，努力做到“同向同行”。

第一是已经进城务工的农民子女平等接受职业教育的问题。高等职业教育理当在保质、保量的情况下，公平有效地解决这个问题。

第二是新型职业农民培养。以江苏为例，江苏省提出在第十二个五年计划里，要培养120万职业农民，其中100万是生产性的一线农民，还有10万是管理型农民，10万是技术指导型农民。也就是说，今后三十年内，现代农民职业教育的目标已经明确，但这个艰巨的任务由谁来承担？应该如何去承担？为此，区域中高等职业教育院校都应做好充分的准备。

第三是城乡一体化建设中，原来的农民转换身份为现代城镇市民后，为其谋生和个人生存发展所需要的职业教育。调查表明，目前，2.6亿流动人口中高中及以上文化程度的只有20%，让这些文化程度相当低的进城务工的传统农民获得城市产业工人必须具备的职业素养，让他们同样有尊严的劳动和幸福的生活，这就成为高等职业教育最庞大的和潜在的教育与培训对象群体。

第四，是如何把已经进入职业院校的大量农民子弟，培养成新型城镇化建设所需要的新生力量和中坚技术技能骨干的问题。据统计，目前我国中、高等职业院校的学生，绝大多数都来自于传统农民家庭。过去，这些学生从职业院校毕业后，基本上都选择了留在大、中、小城市工作和生活，而在未来的新型城镇化建设中，他们的家乡很可能在他们读书的期间，就由原来的相对落后的乡村，转变成现代化新城镇，要使这些新兴的城镇不至于成为徒有高楼大厦和宽阔的马路而缺少人气的空壳城镇，就需要这些接受了良好职业教育的年轻一代回到自己已经改变了的家乡，成为新城镇建设所急需的有生力量和人力支撑。这就要求，从现在开始，所有的中、高等职业院校都要在人才培养方案中，有意识地增加并且突出强调为新型城镇化建设实施专门的或定向人才培养的新的目标定位和使命。

2．加快提高专业对接产业、服务产业调整和技术升级所带来的人力资源需求的能力和水平，不断优化专业结构

新型城镇化建设必然引发区域性的产业升级重组，形成新的产业聚集，这对职业教育的专业对接产业而言，将是一个大好契机，也是一个挑战和考验。因此，职业院校的专业建设，就必须进一步加强专业结构和产业结构吻合度调研，依据调研结果指导学校进行专业结构调整，提高专业建设水平；在学校的专业对接新兴产业、对接

高端制造业、现代服务业和现代农业时，重点建设切合地方和区域经济发展需要的品牌特色专业，同时要深化工学结合人才培养模式改革，创新校企合作人才培养体制和机制，逐步形成专业建设的动态调整机制。

3．构建人才培养互通立交桥，积极推进中高职协调发展

中高职协调发展的核心是中高职衔接，有三个方面需要突破性试点。第一个是我们通常所说的学制。现在除了五年一贯制、3+3、3+2、5+2、3+4等，学制选择比较多，学制的衔接上可以给学生更多的选择，从而保证每个人都能找到可以成才之路的社会公平。第二个是教学体系的衔接，现在大家都在试点。这些试点着重进行中职与高职、三年制专科层次高职和四年制本科层次高职专业人才的一体化培养，探索在教育教学上的完整衔接，探索技术技能型人才如何从低到高有序发展的路径。第三个是考试升学制度衔接。考试的多样化能保证不同的人在自身具备条件下可以继续学习。我们职业院校如何去满足这些终身教育的愿望，如何去满足技术精英进一步深造的要求是考试升学制度衔接的重点。

总而言之，无论是“中国制造2025”，还是“新型城镇化”建设，都既给高职院校今后的办学提出了一系列挑战，也给我们如何走好更加注重内涵发展、致力于提高人才培养质量的创新发展之路，顺利完成高职教育的转型升级提供了绝佳的现实机遇和挑战，我们只有当仁不让，以创新开道，奋勇而上，再创佳绩。

[**责任编辑：**杨理连]

参考文献：

[1]教育部.关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见[Z].2015.

[2]教育部.高等职业教育创新发展行动计划（2015－2018年）[Z].2015.

[3]黄炎培.黄炎培教育文选[M].上海:上海教育出版社,1985.

[4]徐宪平.新型城镇化建设的五大任务[J].中国发展观察,2014(4).

[5]赵　伟.我国新型城镇化建设的思考[J].经济与社会发展,2012(5).

On the Innovative Development of Higher Vocational Education under the Context of “New-type Urbanization”

YOU Jian-guo

(Nanjing Institute of Industry Technology, Nanjing 210023, China)

Abstract: The overall spread of new-type urbanization brings about new requirement for the innovative development of higher vocational education in the aspects of students objects, specialty establishment, teaching content and educational teaching mode, etc. Meanwhile, it provides opportunity and reality support to the innovative development of higher vocational education. Higher vocational colleges should grasp the new demanding point and meet the difficulty to make achievements along with the construction of new-type urbanization.

Key words: new-type urbanization; higher vocational education; innovative development

量化自我支持未来职业教育的可能性和局限性分析

屈奕洋
（云南大学，云南　昆明　650000）

摘　要：大数据时代海量数据的挖掘开启各个领域量化进程。量化自我在教育领域的运用是未来教育技术发展的趋势，通过对可穿戴技术带来的量化现状进行介绍，就量化自我支持未来职业教育的可能性和局限性进行分析。

关键词：量化自我；未来职业教育；可能性；局限性
中图分类号：G710　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0062-05

随着云时代以及物联网的发展，大数据（Big　Data）时代已成为必然之势。作为云存储、云计算的主体，数据是物联网得以存在的基础，是其真正有价值的资产。人们对这些海量数据的挖掘和运用，预示着人类将开启各个领域的量化进程，从而运用数据更加高效地掌控某个特定领域。大数据在金融、通讯、物理学、生物学等行业和领域的运用已经为时已久，在教育领域的关注度也越来越高。通过采用可穿戴技术对学习者学习状况进行监控和检测，并对其进行量化，可以科学地指导自我和教育者进行教育管理，并且可以有效地实现教育个性化，这将颠覆传统的教育模式和观念。

2007年凯文·凯利提出“量化自我”，是指通过装有传感器的设备记录一个人日常生活的各方面，包括物质摄入、身体状况以及体能情况，并进行数据分析的一项活动。在美国新媒体联盟2015年度《地平线报告（高等教育版）》（以下简称《报告》）中，“量化学习”被列为未来“3到4年内”中期高等教育发展趋势。量化已经不仅局限于应用在社会生活和经济领域，它将要改变我们的教育和学习模式。

一、可穿戴技术带来的量化现状

可穿戴技术在《报告》中被列为“2-3年”中期教育技术趋势，这也与中期教育发展趋势“量化学习”相辅相成，如图1所示。可穿戴技术的早期应用产品包括手表和矫正视力的镜片，后来扩展到医疗健康和健身监测设备，如今已经延伸至智能手表和活动追踪器。它的扩散归功于无线网络技术、移动终端技术、传感器技术的迅猛发展。无线网络技术是可穿戴技术得以实现的中坚力量，它是物联网的主要通道，让科技应用变得得心应手、无处不在。内置传感器可以将获得的个人数据传输到云端或者移动终端设备以待分析和存储。移动终端设备具有强大的数据分析和处理能力，可以同时处理多个可穿戴设备上传的数据。

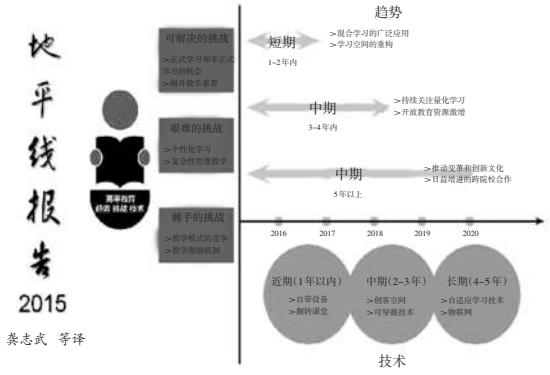

图1　可穿戴技术发展趋势

收稿日期：2015-10-05
作者简介：屈奕洋（1989～），女，河南南阳人，云南大学职业与继续教育学院2013级研究生。

1．电能技术、智能蓝牙带来低功耗变革

电能技术是可穿戴技术发展的一个瓶颈，设备运行以及微型化的设计都对其造成电力需求压力。这也是可穿戴设备滞后于其他移动终端的原因。但是近年来，基于Wifi、智能蓝牙、NFC和GPS等成熟的无线连接技术都可以降低可穿戴设备在处理能力和电量等方面的需求。智能蓝牙技术（Bluetooth　Smart，又称低功耗蓝牙）的出现无疑是这些竞争者中的赢家，低功耗蓝牙技术能够帮助创新者研制尺寸紧凑、电池寿命长久且能够无缝连接智能设备的蓝牙智能产品。它让蓝牙设备仅仅装载纽扣大小的电池，就可以维持数月甚至数年的寿命。苹果公司几乎在其所有的设备上装载了智能蓝牙，以实现低功耗无线传输。也正是因为苹果对智能蓝牙技术的信心，引起了一系列新技术的变革，如Nike+、Jawbone、Fitbit、国产的咕咚、幻响等公司生产的智能手环和蓝牙门锁；以及非主流产品形态的出现，例如智能服装、书包、拐杖、时尚配饰等。各大智能终端设备公司均对其投入了热情，例如谷歌、三星、微软、安卓等。

2．智能服饰：点亮生活体验

Nike是致力于人类健康运动的公司，其主打的智能产品主要针对于优化用户的运动方案，包括智能手环（Nike＋FuelBand）和智能运动鞋（NIKE Air MAG）。Nike+FuelBand主要用来监测用户一定时间段内的运动状况，可以将不同的运动形式以燃烧的卡路里值来显示，从而实现好友之间的运动量对比，激发运动欲望。它的原理是通过测量穿戴者的运动状态以及休息时间的氧气摄入量来判断运动强度，再用一定的算法得到一个值。但它并不能对用户的心率、饮食、睡眠状况进行监测。Nike智能运动鞋同样可以对人的步伐和运动强度进行检测。当然，Nike+拥有电脑、手机等终端的应用程序来实现数据的同步和协助分析，如Nike+Running、Nike+Connect。此外，耐克与谷歌、苹果合作推出一款可以跟踪“电子足迹”的智能运动鞋和智能衣服。

智能服装的设计主要针对的人群是运动员和健康人士，需要对穿戴者的心率、呼吸、体温及血压等生命数据进行测量。它可以根据用户的情绪变换衣物的颜色、控制衣服的温度。英国有位设计师的一款可以模拟人体的血液循环系统、感官和体味腺来判断用户的情绪的智能衣物，还可以根据穿着者所处的环境来变换衣服的香味，调节人的心情，衣物因此变得更加贴心。情绪手套的出现为工作压抑人群带来了人性化服务。它通过检测手掌的温度、脉搏和皮肤的导电性来确定佩戴者的情绪，一旦心情压抑、情绪焦虑，手套会一闪一闪地发光警告，它在告诉你最好放下手头的工作，去呼吸呼吸新鲜空气或者是喝杯咖啡放松一下。

3．智能眼镜：改变记录方式

谷歌在2012年时推出一款颇受争议的谷歌眼镜（Google Project Glass），谷歌称之为“拓展现实”眼镜和“未来眼镜”。谷歌打出的广告即可看出它对科技、生活和体验的诚意——“小而强大”、“发布命令”、“永远待命”、“不会迷路”、“实时采集”、“时尚装饰”、“矫正视力”。通过与手机的无线连接，它可以在你眼前的镜片上显示信息，语音发布命令也是它的一大亮点。它内置导航仪、照相、摄像等技术，随时记录佩戴者所经历的一切。2014年7月Google Glass实现了它的直播功能，医生可以佩戴谷歌眼镜直接录制手术过程，学生通过视频直播观看到手术，而不必拥挤在手术室内。Project Glass项目自发布以来就饱受争议，很多人认为Google Glass会“剽窃”展示的作品或艺术，很容易造成版权的纠纷。不仅如此，Google Glass记录的个人隐私问题，比如里面存储的回家的路径、财产信息等，眼镜一旦遗失后果将会非常糟糕。最终，谷歌在2015年1月份停止销售Google Glass，但表示无法放弃谷歌眼镜的研发。谷歌眼镜虽受到时代的局限性，但将可穿戴设备的革新提高到一个新的高度，也展示了可穿戴设备用于教育可预计的前景。

4．智能手表：改变生活模式

苹果近期推出的Apple Watch搭载一枚小小的芯片，集成多个子系统进行树脂封装，可以实现对心率进行检测，以及对睡眠、饮食、运动等数据分析处理，从而帮助用户估算卡路里消耗量，

改善健康习惯、健身计划，以达到提高生命质量的目的。它利用血液“折射红色，吸收绿色”的原理，通过具有高敏感度的感光器对流经手腕的血液流量进行检测。值得一提的是，Apple Watch本身就是一个可以分析传感器所捕获数据的移动终端设备，它既可以把数据分析结果直观的呈现出来，也可以通过无线技术传输至iphone、ipad等其他移动终端设备，以待存储和分析。利用心率检测运动状况只是其方法之一，它还可以根据运动场景的不同，使用加速感应器以及iphone上的GPS进行跟测。此外，它可以听音乐、语音通话、安排行程、行程定位，俨然是一位“贴身终端管家”。

5．可穿戴设备的未来趋势

首先，可穿戴身体网络的建立是可穿戴技术的一个发展趋势，它可以提高对人的感知能力，获取更多的个人参数，自然地进行人机交互，从底层搭建支持可穿戴计算网络。这些感知人的身体和行为的微节点，组建成身体域内和域外的信息网络，需要通讯标准来连接。该网络需要将传感器植入衣物或者身体内，利用人体的身体节点进行个人信息采集。其次，可穿戴计算机的问世，提高了可穿戴产品的质量，并从整体上降低了该类产品的成本。再者，以人的意识形态为基础，自然而然地进行人机交互的智能产品的普及，使可穿戴设备不再是高端人士、技术控的专属，而变为普通大众都需要都消费得起的科技产品。一家名为AugMedix的公司分析师和研究者们对这个新行业所能带来的影响进行了统计和分析，所得出的数据表明可穿戴技术的应用已经遍布全球。其中一些大胆预测：至2018年可穿戴设备的出货量将达到4.85亿。

6．未来生活构想

量化生活是数据收集、数据可视化、交叉引用分析和数据相关性的探索。量化自我的核心在于帮助穿戴者采集（量化）、查看（可视化）和分析（意义化）他们的个人指标。走路的行程、饮食睡眠习惯、心率、眼动规律、注意力集中程度、精力周期等都将被记录保存下来。甚至包括我们的认知领域，发表在社交平台上的言论、喜恶、擅长的领域。“所有的数据汇集到一起，自我被量化了”。“量身定制”健身计划、养生计划、学习计划、教育计划等等将变得轻而易举，甚至选择喜欢、擅长的专业，并且还可依靠可穿戴设备辅助自我跟踪、评价、指导计划和学业的实施、完成。

二、量化自我支持未来职业教育的可能性

1．职业教育发展前景和职校学生特点分析

职业教育不仅是国民教育体系以及人力资源开发的重要组成部分，也是青年们通往成功的重要途径，具有培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业、维护社会稳定、促进地方经济等重要职责。当前，职业教育的发展被提到整个国家发展规划的日程。《现代职业教育体系建设规划（2014–2020年）》明确了职业教育体系各项发展的量化目标。

首先，相较于普通教育环境下的学生来说，职业教育学生的自我体验较为强烈，情绪的两极化特点非常明显，职校学生的身份以及拥有更多专业知识的原因，使学生比社会同龄人较为理智，同时也更有激情，情绪更容易爆发。如果对职校学生的情绪进行量化检测，进行情绪波动值区间划分，就可以更加合理地安排课程结构，采用有效的教学模式。其次，职校学生的自卑感、自尊感、自我实现的欲望，都更容易产生，并且会更加强烈。他们已不只是把自己当作“学生”，为了获得知识、职业要求的技能，自我充分发展的意愿不断增强，从而满足自身独立性和成人意识的要求。再次，职校学生的观察力具有多维性、主动性不足、持久性不足等特点。不了解学生学习状况的课堂很难实现教学目标。最后，职业教育具有专业性、探索性、职业定向性等特点，是学生由“求学期”到“创造期”的转变。学生学习的专业基础，是为了“学会如何学习”。然而，人的能力、动机、气质、性格、兴趣、理想、信念等都具有不同的倾向，不是每个人都能实现这种转变。对处于不同转变期的学生进行针对性的教育，才能真正做到因材施教。

2．传统职业教育模式地位颠覆

传统教育的局限性已是老生常谈，各种新颖

科技不停地冲击“传统”的壁垒，革新势在必行。原本应该走在现代教育技术探索前端的职业教育，却在很长一段时间都落后于普通教育。面对学习者对自我学习、个性化、高效、公平、可获得性等教育诉求，教育技术必须跟上科技的脚步。特别是职业院校的学习者对知识的情景性、真实性要求更高，个性化是他们永恒追求。传统教学目标的制定依据学生的可接受能力的层次，以及学生的知识掌握情况评价，主要考虑的是学习者整体的特征，个性化教学难以实现，这也是传统班级授课制难以避免的问题。值得注意的是职校实践教学，一般情况下教师采用的教学模式主要有演示法、案例教学法、阶段教学法等，无论是哪一种方式，均不可能完全实现区别对待。如果可以根据长期量化跟踪结果，对学习者学习进行层次、类型划分，采用不同的教学方法进行小组教学，将会达到事半功倍的实践教学效果。

此外，现代教育技术在加速学习方式的迁移，对学习者的学习自主性提出要求。《报告》指出的“自带设备”、“反转课堂”、“学习空间的重构”等教育趋势已经略显其形，学习变得更加多样，学习的重点已经不再是课堂上，学生和教师平等的进行学习。学习超越教材和教室，并被学生常态化地掌握起来。学习者在一个更大的时间和空间里学习，而不是被动地接受课堂上的知识灌输和教科书里的知识呈现，这种逐步加深理解的学习方式加速了学习方式的迁移，教学变革也早已从课堂外开始。

3．量化自我目的在于学习者元认知

美国心理学家威尔伯特·麦基奇等人把元认知学习策略划分为计划、监视和调节策略。也有学者把元认知策略定义为帮助学生计划、管理以及评估学习的策略。两者均强调的是学习过程的检测和调控。量化自我的目的在于帮助学习者元认知策略的施行，了解、检验、评估和调整学习者的认知活动。即监测和指导认知活动的进行，评估学习过程中的问题，确定学习策略来解决问题，评价学习策略的效果，由反馈结果改变学习策略以提高学习效果。

4．量化自我亮点在于自我教育和个性化

可穿戴设备获取的不仅是个体学习状态的数据，还包括日常的行为表现、身体机能以及个人的素养，这些数据携带重要的信息内容，这也是大数据时代所要开发挖掘的重点，未来传感器和分析软件的结合获取可能从这些海量数据中挖掘出个体行为所表现的深层含义。数据在推动着学习和评估的发展，对学生进行量化评估的目的在于建立更好的教学法，让学生主动参与学习，瞄准危险学生群体，评估影响学生完成学业和成功的因素。教育者通过数据分析结果，找出学习者学习行为原因，有针对性地引导学生进行高效学习，实现个性化教育。同样数据分析结果也可以帮助学习者实现自我的管控，制定自我学习计划。学习从此不再是知识的搬运，而是处于全天候的“流体”状态，学习者随时随地都可接入网络进行学习。

学习者通过量化自我，将学习行为数据永久保存在学习档案数据库中。教育者或者数字化资源平台“推送”学习者感兴趣的、适合的、需要的学习资源，缩短了准确获得所需知识的时间，提高了学习效率。如果我们在中学阶段就开始量化自我，到教育分支选择时已经形成包含海量数据的自我认知数据库，从而根据数据直观结果选择将来要从事的专业和事业，那么职业教育将取得事半功倍的效果了。

三、量化自我支持未来职业教育的局限性

1．学习者自我管理的自觉性

以目前的可穿戴技术来看，都以穿戴者自身的意愿为基础，植入衣物和身体关节的传感器依旧只是正在研究的领域。那么就会造成穿戴者的错误使用导致关键数据的准确性问题。此外，学习者依据量化自我结果来调整自己的学习行为、制定学习计划、分享学习成果以及个性化服务。学习者的学习自觉性和学习动机依然会影响学习质量和效果。再者，穿戴着有意改变传感器的信息采集一样会导致量化的不准确性。

2．被量化者隐私问题

可穿戴设备通过与软件支持、云端交互、手机程序相互结合，将大量的个人数据进行采集、分析和存储。在此过程中被记录下的不仅是学习

行为还有日常生活行为，这些都将以记录的形式存在于云端数据库中。人们越来越担心，道德和隐私的相关保护没有跟上实践的步伐。英国开放大学依据特许收集和分析学生数据的八项主要原则，制定了使用学生数据开展学习分析的伦理政策。2014年，教育家、科学家以及法律和伦理学者在加州Asilomar会议上制定了关于在学习和研究中合乎伦理地使用数据和技术的框架。框架的六项原则包括：尊重学习者权利、善行、公正、公开、人性化学习以及持续关怀。

3．教育者素养问题

教育数字化的发展使得教师信息素养问题被提上教师能力培养议程，面对众多的优质资源，使用者却不能将其有效利用，无疑造成了科技和资源的浪费。教师是否可以根据量化自我分析的结果实施有效的个性化教学取决于教师的素质水平。教育者要在教学活动前对教育对象进行分析，掌握其学习行为的内在因素，调整教学方式以提高教学质量，因此教师的素养问题应该得到师资培养机构的重视。

4．可穿戴设备间的量化标准问题

要想实现数据和信息的共享、对比，得到科学精准量化结果，不仅硬件设备要满足统一的技术标准，而且，更重要的是量化标准的统一，包括：（1）明确量化项目对象，获得的心率、眼动规律、注意力等个人数据可以成为有效的量化对象的有哪些；（2）明确量化方式和规则，如何计算、统计，如何准确获得量化数据，不同设备获得的数据的计算规则和得到的量化效果应是一致的；（3）界定项目对象的内涵，明确量化指标项目的具体含义，量化结果代表的含义，进行准确界定，避免产生岐义；（4）界定参数指标，量化项目的具体量化指标值、最高目标值、最低目标值应确定；（5）项目的关联性比例的划分，对学习者的学习状态划分至关重要；（6）量化周期等。标准存在的意义在于沟通和共享，有助于技术的推广和扩散，实现最终被接受被常态化。目前主流的可穿戴设备基本上各大厂商各自设计目标产品，并且依附于其他常态化产品，进行选择性地量化，充当辅助作用。

[**责任编辑：**陈保荣]

参考文献：

[1][4]Rahul Patel.可穿戴技术——将走向何处[J].通信世界,2013,(19):10.

[2]Vishal Goyal.智能蓝牙–低功耗连接技术革命[J].中国集成电路:2014,(14):48.

[3]孙　伟.可穿戴计算技术的现有问题与发展趋势分析[J].机电信息:2014,(12):90–91.

[5]焦建利.量化自我及其对学习的意义[J].中国信息技术教育:2014,(11):20.

[6]张枳实.量化自我：大数据时代学习的新趋势[J].现代教育技术,2014,(11):12.

[7]张　婷,李子运.量化自我技术支持的未来学习构想与实现[J].现代教育技术,2015(3):18.

[8][美]NMC地平线项目.新媒体联盟2015高等教育版[J].现代远程教教育研究,2015,(3):6.

Analysis of the Possibilities and Limitations of Quantified Self Supporting Future Vocational Education

QU Yi–yang

（Yunnan University, Kunming 650000, China）

Abstract: Exploiting massive amounts of data in big data era has started the quantitative process in every field. The application of quantified–self to the field of education is the trend of education technology development in the future. Through the introduction of quantified present situation brought by the wearable technology, this paper analyzes the possibilities and limitations of quantified self supporting future vocational education.

Key words: quantified self; vocational education in the future; possibilities; limitations

系统论视阈下中高职协同育人机制新探

高恒冠[1]　陈婉儿[2]　何素玲[3]
（1.广东松山职业技术学院，广东　韶关　512126；2.韶关学院，广东　韶关　512005；
3.韶关市中等职业技术学校，广东　韶关　512023）

摘　要：中高职协同育人机制是一个既庞大又繁杂的系统，包括政府、学校、行业、企业、科研机构、教师、学生、家庭等子系统。中高职协同育人不能只靠“政校行企”，而应以系统论为理论基础，建立“政–校–行–企–科–师–生–家”八方联动的协同育人机制，从而使中高职两层教育更加全面而稳固地衔接在一起。

关键词：中高职衔接；协同育人机制；系统论；八方联动
中图分类号：G710　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008–8415[2015]–05–0067–05

中高职协同育人是建设我国现代职业教育体系、实现国民终身教育以及社会经济发展的必然要求。当前我国职业教育改革重点之一就是探索中高职协同育人的有效途径。而中高职要有效地协同育人，关键是建立全面而稳固的协同育人机制。

一、国内协同育人机制研究现状

教育部2012年颁布的《关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高[2012]4号）明确提出：探索建立校校协同、校所协同、校企协同、校地协同、国际合作协同等创新协同育人机制。随后“政校行企”、“政校行企社”以及“政校行企外”等多种协同育人机制被相继提出。其中“政校行企”尤为学界关注。2015年8月30日在中国知网分别以“政校行企”、“政校行企社”、“政校行企外”为篇名精确检索，得到文献数量分别为29、4、2，且文献数量呈逐年快速增加趋势。可见“政校行企”等协同育人机制正成为学界热点话题。

然而究竟哪种协同育人机制最优？首先，“政校行企”四方联动机制对中高职协同育人而言无疑至关重要，这比“校校联动”机制更加全面和有效。但中高职协同育人除了与“政校行企”密不可分，还与科研机构、教师、学生以及家庭紧密相关。作为中高职协同育人的重要力量，中高职学校的教师和学生在中高职协同育人中担任的角色与学校的并不完全一致，因此本文特意将“教师”和“学生”从“学校”分离出来，把他们视为中高职协同育人中的独立角色，这样探讨中高职协同育人机制会更加全面。其次，“政校行企社”比“政校行企”增加“社会力量”，但“社会力量”范畴太大，既包含行业、企业等，又没能体现具体包含哪些社会力量。因此本文把“家庭”和“科研机构”这两股与中高职协同育人关联度较高的社会力量纳入其中。再次，“政校行企外”中的“外”是指境外机构。随着我国职业教育不断国际化，职业学校与境外机构合作办学这种协同育人模式将是一种不可阻挡的发展趋势。然而当前我国职业教育国际化程度较低，广泛与境外机构建立协同育人机制尚缺乏客观基础。因

收稿日期：2015–10–10
基金项目：该文为2014年度广东教育教学成果奖（高等教育）培育项目（第四类项目）、广东省高等职业技术教育研究会课题（编号：GDGZ14Y070）和广东松山职业技术学院教科研项目（编号：2014–JKYX–12）的研究成果。
作者简介：高恒冠（1981～），男，广东湛江人，广东松山职业技术学院外语系，讲师，硕士。

此本文提出“政府、学校、行业、企业、科研机构、教师、学生、家庭”八方联动协同育人机制，并以系统论为理论基础，侧重探讨“八方”在中高职协同育人中的不同角色以及建立八方联动协同育人机制的必要性和意义。

二、基于系统论的八方联动中高职协同育人机制探究

1．理论依据

系统论是二十世纪四十年代迅速发展起来的引人瞩目的横向新学科，是一种崭新的认识世界的科学方法。系统是由两个以上的要素（子系统）构成的统一集合体，系统的定义是“由相互作用和相互依赖的若干组成部分结合而成的具有特定功能的有机整体。”系统论要求“把研究对象放在系统的形式中加以分析和处理，始终从系统与要素、要素与要素、系统与环境的相互联系、相互作用中综合地、精确地考察对象，揭示其本质及规律，并进而用优化方法来处理问题，对系统进行科学规划、设计、选优并使其运转，达到系统最优”。

系统论认为整个世界就是一个个系统组成的。每个系统则由若干个相互作用和相互依赖的子系统构成。研究任何一个系统，都需要考察系统与子系统、子系统与子系统、系统与环境的相互联系和相互作用，从而找到系统内在本质和规律，目的在于使系统功能和运转最优化。

2．八方联动的协同育人机制

首先，构建协同育人机制的意义。协同育人是各育人主体以人才培养和使用为目的，在系统内共享资源、积聚能量的有效互动。换言之，协同育人机制就是指各育人主体充分发挥和利用自身资源和优势来共同实现人才培养目的的一种协同创新机制。学校是重要的育人主体，但并不是唯一育人主体。除学校外，政府、行业、企业、科研机构、教师、学生、家庭都与培养人才有着密不可分的联系。构建协同育人机制有利于打破体制壁垒，共享优质资源，汇聚创新力量，深度融合发展，培养优秀人才。总之，构建协同育人机制的根本意义就在于“1+1＞2”。

其次，构建八方联动协同育人机制。根据系统论观点，中高职协同育人主要由政府、学校、行业、企业、科研机构、教师、学生、家庭这八个相互作用和相互依赖的子系统构成。因此以系统论为理论依据，以构建全面而稳固的协同育人机制为目标，建立“政–校–行–企–科–师–生–家”八方联动中高职协同育人机制是中高职有效协同育人的重要基础。（如图1所示，箭头的粗细粗略地表示当前各子系统相互作用和依赖程度，箭头越粗，两者依赖度越大；箭头越细则相反）。

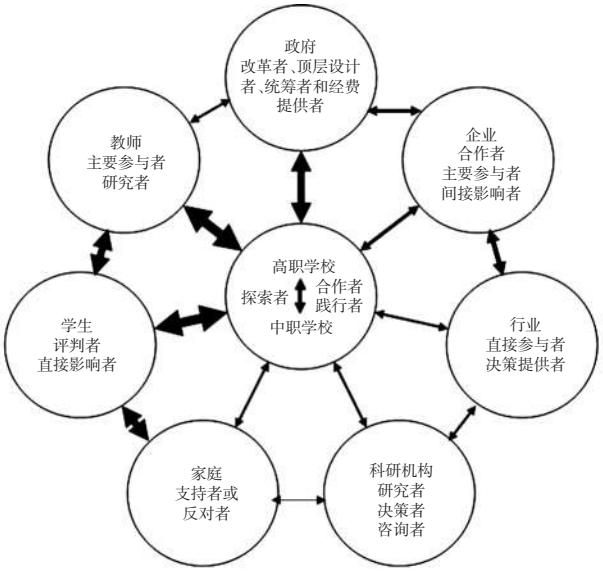

图1　八方联动中高职协同育人机制示意图

第一，政府。在中高职协同育人中，我国各级政府应明确其角色和职责。根据国外中高职协同育人的成功经验和我国职业教育现状，政府在我国中高职协同育人中应扮演改革者、顶层设计者、统筹者和经费提供者四种角色。作为改革者和顶层设计者，各级政府有义务和责任对阻碍中高职协同育人的制度性问题进行大力改革和创新，使中高职协同育人得以顺利推进。首先，以建立和完善职业教育人才培养贯通制度为目标。我国政府要借鉴英国等值衔接模式，即通过政府出台职业资格制度，认可不同层次职业资格与相应学校教育文凭的等值关系，并使二者具有升学与就业同等效力，职业资格获得者由此取得接受高等教育的权利，从而实现职业教育和学历教育在学分和层级方面互相转换。其次，以改革考试招生制度为突破口。当前我国高职院校多数生源来自高考招生，大多数中职学生如果要继续升入

高职院校深造，就只能参加高考或“3+证书”考试。这反映出我国职业教育的考试招生制度存在形式单一、考试内容侧重理论文化知识、一考定终身等问题，很不利于中高职协同育人实施和推广。因此政府应以改革考试招生制度为突破口，针对中职应届或往届毕业生采取形式多样的考试，考试内容做到理论知识与职业技能并重，一年至少举办两次招生考试，避免一考定终身，从而减轻中职学生升学考试压力，引导他们重视理论文化知识和岗位职业技能学习，鼓励其继续深造。

另外，由于政出多门，我国职业教育管理体系存在条块分割现象。部分中高职学校由省级教育部门直接管理，而另一部分则隶属地方教育部门管理。长期以来，中高职学校之间缺乏必要沟通与交流，导致中高职教育教学对接不到位。作为统筹者和经费提供者，政府应加大职业教育经费投入，鼓励更多有条件中高职学校开展中高职协同育人，大力统筹中高职学校各自优势和资源，促进中高职学校紧密联系与协同合作，构建联系密切、资源共享、教学融通、互惠互利、协调发展的中高职协同育人新格局。

第二，学校。中高职学校是中高职协同育人的主要场所。中高职学校在中高职协同育人中应担任探索者、合作者和践行者角色。首先，对多数中高职学校而言，中高职协同育人是新鲜事物，加之没有一成不变的模式和方法，因此中高职学校要根据学校自身发展和区域社会经济客观情况，采取科学有效办法，由点带面，逐渐探索出一种全面而稳固的中高职协同育人机制。其次，第一层面合作是中高职院校相互之间的合作。中高职协同育人是一项庞大工程。从协同育人内容说，中高职学校要对培养目标、专业设置、人才培养方案、课程设置、教材内容、教学方法、考核与评价体系、学生管理、学分制度、证书制度以及师资培养等领域进行全面而深入的对接。这要求中高职学校必须建立全面而稳固的协同育人机制，在协同育人过程中紧密合作，共同协商，共同解决协同育人过程中所出现的各种问题。第二层面合作是中高职学校与政府、企业、行业和科研机构等的多元合作。中高职学校应积极争取与更多企业开展深度校企合作，建立更多实习实训基地，为学生提供更多顶岗实习机会。这不仅为中高职学生岗位能力衔接提供保障，而且提升中高职教育吸引力。同时，中高职学校还要与行业协会和科研机构加强合作。在中高职协同育人中，来自行业和科研机构的专家必须参与其中，因为他们可为实施中高职协同育人提供有价值的决策和指导。可见要实施中高职协同育人，中高职学校首要任务是要大胆探索和实践，摸着石头过河，找到有效的协同育人机制。

第三，行业。纵观国外中高职协同育人的成功经验，行业协会都在中高职协同育人中担任直接参与者和决策提供者的角色。可见重视和充分发挥行业协会的作用是中高职协同育人成功的重要法宝。因为行业协会汇集各行各业经验丰富的专家和技术能手，他们对各种职业岗位能力需求最具有发言权，换言之，他们最清楚企业需要什么样的人才，职业学校应该培养什么样的人才。因此行业协会直接参与和提供决策无疑为中高职协同育人提供了重要保障。如澳大利亚的“培训包”课程是行业与政府、企业和教育机构通力合作的结晶。行业在该协同育人模式中发挥了非常重要作用。然而当前我国行业协会尚不够发达和成熟，社会功能相对单一，这无疑是导致行业协会在中高职协同育人中缺位的主要原因。行业协会缺位也是我国中高职协同育人的课程标准制订和衔接等方面发展缓慢的重要因素。

第四，企业。企业是社会的重要成员，企业发展需要大批技能型人才，因此企业在中高职协同育人中充当直接影响者、合作者和主要参与者。作为直接影响者，企业在中高职协同育人中不能袖手旁观，因为中高职协同育人的效果直接影响到技能型人才的培养水平。中高职协同得好，中高职学校将为企业培养出更多高端技能型人才；反之，我国高端技能型人才将会更加紧缺，从而影响企业竞争和生存。因此企业应有前瞻性眼光，积极与中高职学校开展互利共赢的校企合作，不仅要为中高职学生提供更多实习实训机会，而且要为中高职教师提供下企业锻炼和深造的机会，这本身是企业社会责任的一部分。德国之所以能成功实施阶梯衔接模式，关键在于德国企业积极与职业学校共同培养人才，形成完善的“双元制”人才培养模式。针对当前我

国不少企业开展校企合作积极性不高的现状，企业应当摒弃只看眼前利益的短视行为，同时政府应采取相应激励政策，大力鼓励和引导企业参与校企协同育人合作，以人才培养为核心，形成“学校—人才—企业”三方互利共赢良性循环局面。

第五，科研机构。科研机构在此指专业教育研究和咨询机构，如教育部职业技术教育中心研究所等。这些机构应在中高职协同育人中承担专项研究、制订决策、提供咨询等任务，担任研究者、决策提供者以及咨询者角色。如英国职业教育课程开发和衔接就是科研机构与企业专家、课程专家、行业专家集体智慧的结晶，各种科研机构各司其职、各尽其责。当前我国这类科研机构数量并不少，但是它们往往只承担专项研究任务，极少承担制订决策、开发职业标准和资格以及提供咨询等任务，这导致科研机构在我国中高职协同育人中无法有效地发挥决策提供者以及咨询者的作用。

第六，教师。教师在中高职协同育人中扮演直接参与者、实施者及研究者三种角色。作为直接参与者和实施者，中高职教师全方位积极参与和实施专业设置、课程、教学、教材、学生管理、考核与评价等微观方面衔接工作。中高职教师除要积极参与和实施中高职协同育人，还要研究教授课程的内容、教材、教学过程、考核与评价等方面衔接。作为中高职协同育人的直接参与者和实施者，教师在中高职协同育人研究中往往最具有话语权和权威性。目前许多职业教育教师认为中高职协同育人只是政府倡导、学校负责实施的一项教育改革，与教师没有太大联系。因此实施和推广中高职协同育人的关键环节之一就是积极调动全体职业教育教师的积极性，发挥他们的聪明才智，鼓励他们全方位积极参与其中。

第七，学生。学生是学校教育的主体。学生在中高职协同育人中的角色主要是评判者和被影响者。首先作为评判者，无论是判断中高职教育宏观领域改革成功与否，还是判断中高职教育微观领域对接是否准确，只有作为学校教育的主体——学生才有资格作出最后评判。协同得好，学生会拥护；协同得不好，学生自然会反对。其次，学生是中高职协同育人的被影响者。协同得好，学生是最直接受益者；反之学生便是最直接的受害者。

第八，家庭。在孩子初中毕业后，许多家庭都面临抉择：让孩子报考中职学校，学门技术好，还是让孩子报考普通高中，考大学好？当前报考中职门槛低，然而中职学生学历偏低，不易找到理想工作；而报考普通高中，须参加高考才能进入大学深造，但高考失利就意味着不能上大学。只要某种教育制度和政策有利于学生学习和成长，学生的家庭成员就会大力支持；否则他们则会坚决反对。因此家庭成员对中高职协同育人的态度完全取决于其是否有利于学生的学习和成长。

三、结语

由此可见，我国之所以迄今尚未建立现代职业教育体系，最重要原因之一就是我国尚没有形成全面而稳固的职业教育协同育人机制。今后我国政府应强化改革者和顶层设计者、统筹者以及经费提供者的角色和功能。首先政府要大力借鉴英国等值衔接模式成功经验，尽快完善职业教育和学历教育互联互通的协同育人制度，加快建立本科职业教育和研究生职业教育，使职业教育与学历教育的关系更加平等，不再存在孰优孰劣。其次针对当前我国职业教育存在企业、行业和科研机构缺位现象，政府要充分发挥统筹者角色的功能，想方设法让企业、行业和科研机构积极参与到中高职协同育人机制当中，让他们充分发挥各自优势，为社会人才培养做出应有贡献。再次，作为职业教育经费提供者，政府要加大职业教育经费投入，使职业教育和学历教育经费投入达到均衡，让“大力发展职业教育”不仅仅停留在政策文件和口号上。另外，中高职学校不仅要转变发展观念，不能再关起门来办学，而且要敞开校门，走出校门，形成与企业、行业、科研机构协同育人的人才培养模式，强化教师主人翁精神和学生主体地位，同时高度重视家庭在中高职协同育人中的作用。对企业、行业及科研机构来说，从此不要再关起门来做生意、做规划、做研究，不要再认为培养人才只是学校的事情，而应把部分目光和精力投向如何与学校协同育人，从

而培养出更多更优秀的专业人才。

综上，要实现有效地协同育人，就必须理清中高职协同育人与“政–校–行–企–科–师–生–家”这些子系统的关系以及它们之间的关系，找到中高职协同育人系统内在本质和规律，建立全面而稳固的中高职协同育人机制，从而使协同育人的系统功能和运转最优化，提升协同育人的质量，为我国早日建成现代职业教育体系夯实基础。

[**责任编辑：**兰春]

参考文献:

[1]贺定修等.高职教育政校行企协同创新机制[J].教育与职业,2014(17):15–17.

[2]普清民等.政校行企“协同育人”的实践探索[J].高教论坛,2014(10):108–110.

[3]安家成等.政校行企社人才共育体系构建与实践[M].北京:科学出版社,2013.

[4]石　静.“政校行企外”五方联动合作办学体制机制探索[J].职业技术教育,2012(32):55–58.

[5]施冰芸.“政校行企外” 的人才培养模式[J].安顺学院学报,2015(3):45–47.

[6]孙纪成.系统论的理论及其现实意义[J],河北学刊,1985(6):49–53.

[7]周荫祖.关于系统论及其哲学思考[J],社会科学,1985(1):23–27.

[8]徐平利.试论高职教育“协同育人”的价值理念[J].职教论坛,2011(1):21.

[9]刘育锋等.中高职课程衔接的理论与实践——英国的经验与我国的借鉴[M].北京:北京理工大学出版社,2012:56–63.

[10]万伟平.政府作用视角下中、高职有效衔接的路径选择[J].职业技术教育,2011(31):18–21.

The New Exploration of the Cooperative Education Mechanism between Secondary and Higher Vocational Education from the Perspective of System Theory

GAO Heng–guan[1]　CHEN Wan–er[2]　HE Su–ling[3]

(1.Guangdong Songshan Polytechnic College, Shaoguan 512126, China; 2.Shaoguan University, Shaoguan 512005, China; 3.Shaoguan Secondary Vocational and Technical School, Shaoguan 512023, China)

Abstract: The cooperative education mechanism between secondary and higher vocational educations is a huge and complicated system, including the sub–systems of governments, schools, industry, enterprises, scientific research institutions, teachers, students, and families. This mechanism should not simply rely on “government, school, industry and enterprise”, but should take the system theory as the theoretical basis, and establish the above eight–party linkage cooperative education mechanism and connect the secondary and the higher vocational education together fully and firmly.

Key words: connection between secondary and higher vocational education; cooperative education mechanism; system theory; eight–party linkage

人本管理理念的高职外聘教师管理体系研究
——以湖州职业技术学院为例

李丹青
（湖州职业技术学院，浙江　湖州　313000）

摘　要：高等职业教育的主要任务是培养具有扎实理论知识和掌握实践技能的人才。在实现这一目标的过程中外聘教师是不可或缺的一部分。通过调查，归纳总结出高职院校在外聘教师管理中存在的问题，并提出切实可行的对策建议，为高职院校在外聘教师的管理工作方面提供一定的参考。

关键词：以人为本；外聘教师；管理体系
中图分类号：G717　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0072-04

2015年2月，国务院常务会议关于部署加快发展现代职业教育时提出以下要求：充分调动各种力量吸引更多社会资源向职业教育汇聚，加快发展与技术进步和生产方式变革及社会公共服务相适应、产教深度融合的现代职业教育。为了贯彻落实国务院提出的“老师同时也是‘师傅’，职校学生同时也是企业的‘学徒’”的目标，除了依靠校内专任教师，还要借助产教融合、校企合作的环节，因此外聘教师队已成为高职院校师资力量中不可或缺的一部分。

外聘教师主要指教育机构为充实教育力量、提高办学层次，按照一定标准程序，从各科研、教学单位、企事业单位聘请的非本机构专职教学人员、本校退休教师等人员。外聘教师，一方面缓解了高职院校学生教师比例的问题，另一方面降低办学成本，同时与校内专任教师形成互补，从而大大增加了双师人数。但是，外聘教师的职业特性也增加了高职院校在管理上的难度。高职院校如何更好地管理、服务外聘教师，提高外聘教师的教学质量，使其能更好地承担培养高素质、高技能的技术型人才的重任；同时，高职院校如何为外聘教师提供更多人性化的服务和管理，成为一个思考和探讨的重要课题。

人本管理理念是人类管理理念从物本管理向前推进发展的一个新阶段，其核心思想是以人为本，即基于人的本性，根据人的特点，为了人的发展的管理。高职外聘教师的人本管理就是在教师管理过程中，坚持“以人为本”，在管理制度的制定和实施各个环节中注入更多的人性化因素。以湖州职业技术学院外聘教师为研究对象，从人本管理的角度对外聘教师管理体系进行研究，希望对高职院校外聘教师的管理提供一定的参考意见。

一、外聘教师管理现状

湖州职业技术学院目前有校内专任教师455人，校内兼职教师34人，外聘教师55人，其占比如图1所示。

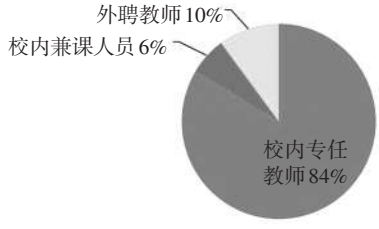

图1　湖州职业技术学院师资队伍组成

收稿日期：2015-09-18
基金项目：该文为湖州职业技术学院2015年校级课题“趋于人本管理理念的高职外聘教师管理体系研究——以湖州职业技术学院为例”（编号：2015JC03）的研究成果。
作者简介：李丹青（1989～），女，浙江湖州人，湖州职业技术学院物流与信息工程学院，教师。

从数据看，外聘教师在学校师资队伍中所占的比重并不是特别大，但是对聘请这些外聘教师的二级学院进行细分发现：外聘教师具有一定的学科特征，具体如下：文科教师7人占12.7%，理科教师9人占16.4%，工科教师28人占50.9%，艺术类教师11人20%，工科教师占的比例最大。

外聘教师的职称分布如下：高级1人占1.8%，中级30人占54.5%，初级19人占34.5%，其他5人9.1%。分析可见，外聘教师以中级、初级为主，高职称的外聘教师较少。

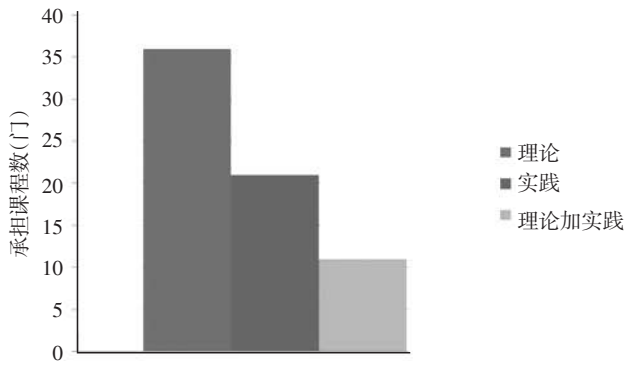

图2　外聘教师承担课程分布

外聘教师的承担课程分布如图2所示。由以上数据可知外聘教师承担的课程以理论为主，实践其次，理论加实践的课程类型最少。

外聘教师主要来自其他院校的教师，个别专业还聘请了管理专家、政府官员、企业专家、技术能手和社会学者。外聘教师课时实行固定工资制，即固定课时费。各学院按职称级别或学历高低支付课时费，标准如下：初级职称或硕士40元/课时，中级职称或博士45元/课时，副高职称50元/课时，正高职称55元/课时，如果需要聘请知名度极高的专家或学者进行授课或讲座，费用相应需要提高。

本文还通过对学校负责相关事宜的老师、外聘教师、校内专任教师及学生的访问，获取有关外聘教师的基本情况，收集了授课学生对外聘教师授课质量的反馈意见。根据不同的调查对象，问卷分为自填问卷和访问问卷两种类型。本次发放《外聘教师的调查问卷》300份，回收问卷294份，其中有效问卷、275份，有效回收率91.7%。受访同学均上过外聘教师的课。调查发现，仅有69位学生（25.1%）认为外聘教师的授课质量非常好，165位同学（60%）认为外聘教师授课质量为一般，41位同学（14.9%）认为授课质量很差。135位学生（49.1%）遇到过外聘教师迟到、早退或上课途中随意接电话的情况。多数外聘教师很少或从来不布置、批改课外作业，课后也很少与学生联系沟通。与专任教师相比，多数同学（160位58.2%）更喜欢校内专任教师上课。

二、外聘教师管理中存在的问题

1．外聘教师聘任制度不严，外聘教师师资库匮乏

一套完善的聘任制是形成高标准、高质量的外聘教师队伍的前提条件。学校大部分的外聘教师是以本校教职工介绍到校任教的，由同事推荐、同学推荐，而通过社会途径获取外聘教师并毛遂自荐者较少，原因是对外聘老师的聘任并未制定严格流程，目前还未通过网络、报纸等平台向社会公开招聘。在缺少严格的外聘教师聘任制度下，用人单位想要做到公平竞争、唯才是用是非常困难的。另外，由于未建立完整的外聘教师师资库，各个专业课程设置的差异导致某些学期课程多而无人可用的情况出现。

2．外聘教师教学水平参差不齐，教学质量有待提高

外聘教师的来源不同，从事的岗位也各有不同。在受访的外聘教师中，有来自同类高校的教师、科研单位的同仁，企事业单位的技术骨干或管理人员，也有某一行业的技能专家。某些外聘教师具有丰富的教学经验，能根据学生类型的不同因材施教；而某些外聘教师由于来自生产第一线，虽然拥有丰富的实践工作经验但缺乏规范的师范类教育，没有相应的教学理论和心理学知识储备，对于高职教材和教学特点不熟悉，导致教与学无法融合。另一方面，外聘教师的授课时间要求相对集中，学生难以在短时间内消化授课内容，其教学质量必然差强人意。

3．外聘教师缺乏主人翁意识

外聘教师要在完成本职工作之后，才能到高职院校兼职授课，必然不能一门心思扑在教学上。在本职工作与教学工作出现冲突的时候，多

数外聘教师将会通过调课停课推迟教学任务。从调研获得的数据可以看出，某些外聘教师自我约束不到位，随意性较大，有迟到或早退的情况发生。某些外聘教师教学态度不够认真，不认真备课、不按教学大纲把握课程进度，不布置、批改作业，缺乏基本的责任心和职业道德。

4．缺乏考核评价体系和约束激励机制

外聘教师不同于学校的正式教职工，与学校无隶属关系，不受学校管理中的各项规章制度制约，这些因素无形中增加了外聘教师管理的难度。虽然外聘教师由二级学院和教务处管理，但是并没有具体针对外聘教师的管理制度。考核机制的缺失导致外聘教师认为教学效果与薪酬无关，缺乏教学激情，对待教学工作的态度也缺乏积极主动性，直接影响外聘教师的教学效果。

5．对外聘教师缺少人文关怀

高职院校对外聘教师的重视程度不够，多数认为外聘教师只是作为师资队伍的后备军，单一从满足教学需求出发，缺少哪一科目的教师就聘请哪一科目的教师，出现重事轻人的情况。相关管理部门对外聘教师工作、生活、心理上缺少关心，两者之间缺乏有效的沟通，院系各教研活动几乎不邀请外聘教师参加，外聘教师与校内专任教师之间的交流、合作机会也较少，从而导致外聘教师对任教学校缺乏归属感和认同感，在教学上也会敷衍了事。

三、从人本管理角度构建外聘教师管理体系

1．建立健全外聘教师聘任机制和师资库

高职院校想要更好地发挥外聘教师的作用就要把外聘教师的管理纳入到本院校师资队伍建设中，成立相应的管理机构，出台相应规章制度。在制定外聘教师聘任制度时，需要考虑外聘教师的准入条件、聘用程序以及教学职责，从制度上保证高职院校能招聘到优秀的外聘教师。在具体招聘过程中需要注意以下这些问题：（1）扩大招聘途径，提前发布招聘信息。课程的安排往往在前一学期末就开始进行，各二级学院应提前根据课程设置和实际情况提前向本校专门管理机构提出需要教师人数及专业知识要求，制定招聘方案，并利用学校网站、公共号、微博等媒介面向社会公开招聘。（2）通过考核进行聘任。一是要对应聘的外聘教师进行深入细致、多层次、多方面的了解。二是各二级单位和相关的管理部门可以组成考核小组通过试讲的方式，对应聘者的教学水平、教学经验进行考察，坚持按公平、公开、公正的原则择优录入。三是通过签订合同保障双方的权益。符合要求的外聘教师签订聘任合同，并签订相关的劳动合同，明确双方的权利。四是建立优秀外聘教师师资库，由各二级学院推荐上报教务处，确保需要外聘教师时有才可用。

2．改变管理观念给予外聘教师更多人文关怀

高职院校首先要改变重事轻人的观念，树立以人为本的管理理念，认真对待外聘教师的心理需求，信任和尊重外聘教师。对于不同年龄层次的外聘教师有针对性地给予关心，满足其不同的心理需求，最大程度调动起外聘教师的教学积极性。具体来说邀请外聘教师参与各教研室的教研活动，鼓励其和校内专任教师互相交流、互相学习；各学院尽量帮助外聘教师协调好各种教学资料和教学设备，在时间安排上尽量契合外聘教师的时间；遇到节假日和生日时为他们送上关心和祝福，重视他们对学校的提出的建议，让他们有归属感、认同感。对于缺少正规师范培训的外聘教师给予教学方面的培训，使他们更快更好地适应课堂，了解高职教材和学生的特点，充分发挥他们的特长，提高教学效果。

3．建立健全外聘教师的考核评价体系和激励约束机制

对于外聘教师的实际教学能力、责任心、敬业精神的培养可能需要在一段时间之后才能显现出来，因此学校必须建立健全外聘教师的考核评价体系，制定详细的考评标准、内容、流程。在考评的过程中要注意做到：首先，避免流于程序化，重视考评。外聘教师的考评往往流于程序化，使得外聘教师管理中存在的弊端不能及时显现而得不到纠正。考评是把握教学质量的重要环节。其次，重视考评结果，发现问题及时纠正。通过座谈、听课、学生意见收集等方式获得外聘教师的考评结果，要重视考评结果，将其作为薪酬发放、续聘和奖励的重要依据。在建立起完善

考评体系的同时，高职院校也要制定激励约束机制。高职院校可根据外聘教师平时的工作态度、教学效果、考评结果实行奖惩，以期达到激励。对于出现教学事故的外聘教师，学校可根据情况及影响程度，扣除部分薪酬，这需要在聘任合同中明确。外聘教师激励机制还包括非物质激励，非物质激励就包括创造尊师重业的氛围、提供各种互相交流学习的机会。

总之，随着经济的发展，国家对职业教育的重视，外聘教师是高职院校师资队伍中不可或缺的一部分，在节约教育经费，优化师资结构，提升教学质量，推动校企合作等方面都有着重要作用。基于人本管理理念构建外聘教师管理体系，各高职院校应鼓励和引导外聘教师发挥出自身的创造潜能，从而促进高校教学管理水平的不断提升。

[**责任编辑**：陈保荣]

参考文献：

[1]徐　昆.中国与美国职业技术教育比较研究[J].职业教育,2005(2).

[2]郑　华,王金英.高职院校外聘教师管理探析[J].职业教育研究,2008(9):44-45.

[3]高　慧.邹议增强外聘教师的管理策略[J].湖北经济学院学报,2011(2):54-55.

[4]章国宾.高职院校外聘教师管理初探[J].中国现代教育装备,2010(9):164-165.

[5]曹　萍.高职院校教师激励机制存在的问题及对策[J].人力资源,2011(11):60-61.

[6]王萍萍.论高职院校外聘教师管理[D].四川师范大学硕士学位论文,2011.

Research on the Management System of External Teachers in Higher Vocational Colleges Based on the Human-oriented Idea —Taking Huzhou Vocational & Technical College as an Example

LI Dan-qing

(Huzhou Vocational & Technical College, Huzhou 313000, China)

Abstract: The main task of higher vocational education is to cultivate the talents who master solid theoretical knowledge and practical skills. In the process of achieving this goal, external teacher is an integral part. Through the survey, this paper summarizes the existing problems in the management of external teachers in higher vocational colleges, and puts forward feasible countermeasure suggestions to provide reference to the management work of external teachers in higher vocational colleges.

Key words: human-oriented; external teachers; management system

基于微课的移动学习平台建设及对策研究

潘琦华　朱亚兴　马广智
（广东科学技术职业学院，广东　珠海　519090）

摘　要：微课作为一种新型的教学资源形式，是对传统课堂教学的补充和扩展。基于对微课发展与移动学习平台建设的分析，阐述移动学习平台建设的意义及可能存在的问题，并提出建设微课移动学习平台的相关建议，将有利于建设能被学习者充分利用的学习平台，最终实现教学服务目标。

关键词：微课；移动学习平台；信息化；现代职业教育
中图分类号：G712　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0076-05

随着网络的普及、移动通信的发展以及人们生活节奏的加快，使用电脑、手机等移动设备进行自主学习的人群越来越多。在这种背景下，微课作为一种新型的教育信息资源形式，一经出现，就以主题突出、内容精悍、形式活泼、多样传播等特点，受到教师和学生的关注。微课通常以十分钟左右的视频为载体，对某个知识点进行讲解，借助手机、电脑等设备来呈现，这种教育手段非常符合现代人群的学习需求。

一、微课的发展及内涵

微课，英文 micro-lecture 或 micro-lesson，其原型最早可追朔至 1993 年，美国北爱荷华大学（University of North Iowa）有机化学教授 Le Roy A.McGrew 提出的 60 秒有机化学课程，以及英国纳皮尔大学（Napier University）T.P.Kee 提出的一分钟演讲。现代微课概念则是由美国圣璜学院（San Juan College）David Penrose 于 2008 年提出，他认为微课是一种以建构主义为指导思想，以在线学习或移动学习为目的，基于某个简要明确的主题或以关键概念为教学内容，通过音频或视频录制的 60 秒课程。Penrose 创造性地指出微讲座也可以用于正规的课程教学，他认为使用微讲座授课辅之以作业和讨论与使用标准课时进行授课的教学效果是相当的。Penrose 提出的微讲座加上作业与讨论成为被当代广泛认同的微课的核心内涵。

在微课开发和实践方面，做的比较好的是美国可汗学院（Khan Academy），课程内容涵盖数学、历史、金融、物理、化学、生物、天文学等。可汗学院的课程视频基本上每段都是十分钟左右，课程由易到难，视频主要以电子黑板和教师旁白讲授相结合的形式，目的是改变传统的师生互动方式，让学生更好地集中注意力，跟着可汗老师一起深入思考。在课程设计方面，它为学生提供了知识地图以及自定学习计划功能。学生可以将零散的知识点串联起来，并根据自己的学习进度和知识掌握情况自主制定学习计划，记录疑难问题，以便让老师了解。除可汗学院之外，TED-Ed 的微课教学视频也深受学习者喜爱。与可汗学院的微课视频呈现方式有所不同，TED 的视频内容多以卡通动画及真人演讲的形式呈现，视频常配有同步讲授旁白字幕及知识介绍，具有界面生动多彩、内容简短精炼、知识点明确的特点，符合中小学生的心理特征及学习水平。

国内“微课”概念最早由佛山教育局的胡铁生于 2010 年提出，2013 年他又提出了微课定义的

收稿日期：2015-09-25
基金项目：该文为 2014 年度广东省高等教育教学改革项目“基于微课的移动学习平台建设与实践”（编号：201401090）的研究成果。
作者简介：潘琦华（1970～），女，广东梅州人，广东科学技术职业学院人文社科学院，教授，硕士。

“3.0版”，即微课又名“微课程”，是“微型视频网络课程”的简称，它是以微型教学视频为主要载体，针对某个学科知识点（如重点、难点、疑点、考点等）或教学环节（如学习活动、主题、实验、任务等）而设计开发的一种情景化、支持多种学习方式的在线视频课程资源。

2010年–2011年，佛山市教育局组织了首届全市中小学优秀微课大赛，2012年12月，教育部举办了首届全国高校微课教学比赛，这次比赛引领全国高校掀起微课建设的热潮，自此，微课在高校普及开来。除了各项微课赛事之外，国内微课的网络资源建设也取得了不小的进步。国内最早出现的是李玉平老师的系列微课程，最具影响力的中小学微课资源网站是中国微课网，此外还有国内高校微课资源网站，如全国高校微课教学比赛官网等。这些网站提供了大量老师的微课教学视频和微课参赛视频供学习者使用。

二、移动学习及其平台建设

1．移动学习现状

移动学习，英文M–learning（Mobile learning），指的是一种借助移动终端设备下的学习，它能够在任何时间、任何地点发生，所借助的移动终端设备能够有效地呈现学习内容并且提供教师与学习者之间的双向交流。移动学习是数字化学习（E–learning）的延伸，得益于互联网和通信技术的发展，学习者可以不再限制在电脑桌前。随着智能手机、笔记本电脑、IPad等移动终端设备的普及以及4G网络全覆盖，无论你是在工作、休息还是旅途中，都能享受到现代通信科技所带来的便捷。在这种情况下，微课以其“短、小、精、趣”的特征脱颖而出，符合时代要求和大众学习需求，因此一经推出就快速发展起来。

2．移动学习平台的构建

构建一个方便教学者将微课上传和学习者轻松地在线学习的微课学习平台是至关重要的。

首先，从微课的学习特点来说，微课教学有别于传统的教学模式，它是以学生自主学习为主，教师指导为辅，重在引发学生思考。因此，微课学习平台微课内容的模块设计要关注学习者的体验，强调学习情境的设计。

其次，微课学习平台的建设要力求做到清晰明了，各个学科分类明确，资源库内每段微课所包含的知识点由易到难排列，相关知识点巧妙链接，启发学生联想学习。学生在学习平台学习完微课后，及时提供一些课后习题供学习者练习，并让学习者对该微课评价，给出建议以供教学者改进。

第三，微课学习平台还要注重学习者之间、教学者之间以及学习者与教学者之间的交流互动。例如在平台设计的时候，可单独设置一个交流模块。在这个交流模块，学习者可以就自己的学习体验，学习收获发表感想，也可以把自己遇到的疑难知识点提出来，从而获得其他用户的帮助。微课教学者也可以在这个交流模块回答学习者的问题，或者分享自己的学习经验、学习方法，或是制作微课的技术。

最后，为了保证移动微课学习平台的健康运作，在设计平台的时候，要侧重对所有用户的管理。这里所说的用户包括学习者、微课制作者以及移动学习平台管理者。要对这些用户设置权限，所有用户均需注册登记才能进入学习平台。例如，针对微课制作者，可以采用实名制进行注册，这样既有利于对他们的规范管理，同时形成倒查机制，以确保上传微课的质量。同时，加强移动学习平台的用户管理，可以进一步规范所有用户的言行，净化整个学习平台。

三、高职院校建设移动学习平台的意义

1．满足学生差异化、自主化学习的需求

学生借助移动终端设备进行学习，可以不受时间、地点的拘束。学生可以根据自己的时间安排，自主制定学习计划，完成学习任务。还可以根据自己知识掌握情况，对疑难点进行复习和再学习，直至掌握为止。

2．提高教师教学技能和专业素质

微课一般时长短于10分钟，这就要求教师具备良好的教学设计能力，以保证在较短的时间内，清晰明了地讲清一个知识点。同时，在制作微课的过程中，教师还可以发现教学过程中存在的问题，从而想方设法解决问题，提高教学能力。微课的制作不仅牵涉到教学设计和知识点讲解，还要使用到网络和计算机方面的技术。通过学习和制作微课，可以极大地提高教师的信息技术水平。还有一点非常重要的就是，通过移动学习平台，教师之间可以共享教学资源，分享教学

经验，从而对提高教师的教学研究水平起到积极的促进作用。

3．推动教学模式的改革

对于高职院校学生来说，他们只有两年半的时间在校进行系统学习，剩下还有半年时间要去企业实习工作。而在这段在校学习期间，他们需要掌握很多知识和技能，其中包括大量的理论知识和实践能力。如果采用微课教学与传统课堂教学相结合的方式，就可以很好地解决这一问题。学生课下利用移动终端设备进行自主学习，把疑难之处记录下来，课堂上老师收集学生们的问题，统一讲解。学生们还可以组织学习小组，参与讨论，变被动学习为主动学习。这样不仅可以提高教学进度，还可以激发学生们学习的热情，大大提高学习效果。

4．适应人才培养模式改革的要求

基于微课的移动学习可以很好地解决学生在企业顶岗实习期间的学习问题。学生们可以白天工作，工余自己安排时间进行学习，学生既能在企业一线得到锻炼，积累经验，提升技能，又不耽误理论学习，从而真正实现高职教育提倡的校内、校外两个课堂同时进行教学。

5．完善继续教育体系

移动教学的受众不仅仅是在校学生，还有社会人员的知识也需要更新换代。借助移动终端设备进行学习，让社会人员不用去培训学校就可以学习到新的知识，利用移动学习平台自主进行继续教育乃至终身教育，这对于建设学习型社会也起着至关重要的作用。

四、微课移动学习平台建设面临的困难

对于高职院校来说，微课是个新生事物，基于微课的移动学习平台建设也面临许多问题。

1．教师层面

通过笔者调查，发现部分教师对微课不太了解，虽然听说过这一教学形式，但没有制作过微课视频，也没有在教学过程中使用微课。

大部分高职院校教师在尝试制作微课时，普遍感觉到的最大难题就在于技术层面。微课的制作，首先需要教师对要讲解的知识点做好教学设计，力求要有创意；其次，微课大多是短于十分钟的视频，这就要求教师同时兼任导演和拍摄者角色；第三，一部优秀的微课教学视频，还要经过后期的剪辑、加工、合成等信息技术支持。目前微课制作的技术门槛对一线教师而言还比较高，需要更多专业技术培训支持或者简便易用的工具。

2．学生层面

相对多数高职院校学生而言，学习的主动性较差，自主学习能力较弱，而微课这一教学形式就是要变学生的被动学习为主动学习，所以教师在教学过程中，应努力培养学生的自主教学能力，营造自主学习氛围，因为学生才是微课教学的受众。

3．学校层面

对于大多数高职院校来说，以信息技术、多媒体技术支撑的教学也是在近些年才普及开来，学校仍然有部分课室是普通课室，教师还是采用黑板、粉笔、课本、纸质教案这些传统的教学工具来辅助教学，信息技术对学校教学的支持力度还是有限的。而如果要开发微课，则必须具备相应的技术和设备，这对很多高职院校来讲，是一笔不小的投入。

另外，从高职院校的政策和教育教学导向来说，还没有形成一个完善的移动平台建设机制，没有相关方面的激励机制来鼓励师生广泛参与移动微课建设，优秀的教学资源无法共享。

4．社会层面

微课的学习者不仅有各阶段的在校学生，还有大量的社会人员。因此，基于微课的移动学习平台建设和推广需要全社会共同努力。制约用户使用移动设备在线学习的一个重要原因就是用户体验不佳。因此，相关行业的从业人员需要在平台建设上多做努力。通过调查发现，绝大多数企业都认同移动学习的前景很好，但是受当前大量APP涌现而盈利很少的现状影响，企业对开展移动学习业务最大的困扰是“投入产出不成正比”。

五、微课移动学习平台建设对策

对于上述移动微课制作及学习平台开发和建设方面存在的一些困难和问题，需要学校、教师、学生和社会的共同参与，才能有效解决。

1．提高教师对微课的认识，培训教师制作微课所需的技能

微课对于高职院校的教学模式改革具有重要意义，但部分教师对此认识不足。首先，可以搭

建教学交流平台，让教师们可以互相交流关于微课方面的知识，也可以让有使用微课教学经验的教师做主题发言，向大家介绍自己的经验。其次，学校可以举办各种类型的教学竞赛，如微课教学竞赛、信息技能竞赛等，鼓励教师踊跃参与。第三，举办微课制作技能培训班，或是搭建微课制作疑难问题解决平台，帮助教师们提高制作微课所需的信息技术水平。

2．提高学生参与热情，鼓励学生与教师一起共同开发移动微课学习平台

高职院校的学生往往学习的自主性较差，但是他们动手能力都较强。如何让他们接受甚至喜欢微课这一教学形式，教师们不妨鼓励学生一起参与制作。这样，教师在做教学设计这一模块时，也可以从学生那儿更好地了解到他们所感兴趣的学习方案。在整个微课制作、后期剪辑和合成模块，借助学生思想的火花，也可以做到更加有创意。

3．出台激励政策，鼓励教师开发微课资源

教师在开发微课过程中，除了技术层面可能会面临到难题之外，还会面临经费的问题，学校可以设置移动微课学习平台建设专项基金，解决教师的后顾之忧。其次，还可以向教师介绍其他学校的微课制作资源，或是引荐社会资源，促成本校教师与其他学校教师或社会企业合作开发移动微课学习平台。第三，学校制定专项政策进行鼓励引导，对于在平台建设上有突出贡献的教师给予一定物质奖励，并给他们提供进一步学习培训的机会，培养移动微课学习平台建设骨干。

4．加大投入，提升高职院校的信息化水平

移动学习平台建设离不开相应的技术和设备，在互联网+时代，如何实现高职教学与互联网的有机结合，也是不容回避的问题。高职院校及相关主管部门应加大信息化方面的投入力度，配备相应的人员，购置必需的设备，引进必要的技术，满足移动平台建设在基本条件方面的需要。

5．调动社会企业积极性

微课的学习受众者中有大量的社会人员，仅仅依赖学校或是教育机构来开发微课资源、建设学习平台是远远不能满足人群的学习需求，同时也会给教育机构带来很大的压力。如果政府能够出台相应政策，提供信息技术开发补贴，或者给相关企业一些优惠政策等，无疑会对鼓励社会企业积极参与开发移动学习平台起到促进作用。企业本身也应具有发展的眼光，认识到移动学习在未来的不可替代性，提前做好准备，如培训人才，吸引相关人才加入公司，成立专门的平台开发部门等，以便在未来移动学习发展中占领先机。

在信息化时代，加强教师的信息化教学水平，探索教学模式改革也必然是大势所趋。因此，高职院校应鼓励教师踊跃参与微课制作、建设基于微课的移动学习平台。同时，我们也应认识到现阶段微课教学并不能代替传统课堂教学，只能作为一种有效的教学补充形式。教育者们应平衡好两者的关系，以信息化技术发展为契机，在传统教学的基础上，大力发展微课教学，使之满足学习者的个性化学习需求，扩大高等职业教育的自由度和开放度。

[**责任编辑**：邢清华]

参考文献：

[1]胡铁生.“微课”：区域教育信息资源发展的新趋势[J].电化教育研究,2011(10).

[2]胡铁生,黄明燕,李民.我国微课发展的三个阶段及其启示[J].远程教育杂志,2013(4).

[3]胡铁生,周晓清.高校微课建设的现状分析与发展对策研究[J].现代职业教育,2014(2).

[4]姜　力.对“微课”构建新型教学模式的思考[J].长春工业大学学报,2014(6).

[5]蒋蜀鄂.微课——在移动学习中的应用研究[J].中国校外教育,2014(12).

[6]教育部全国高校教师网络培训中心.中国高校微课教学研究报告[EB/OL].http://weike.enetedu.com/report/2013.

[7]廖晓虹.国内外微课教学比较探讨[J].职业技术教育,2014(32).

[8]吕森林.移动学习的本质特征、现状与发展趋势分析[EB/OL]. [2014-09-01].http://edu.qq.com/a/20140901/020471.htm.

[9]阮彩霞,王　川.微课程的概念、特点和理论基础[J].课程·教材·教法,2014(11).

[10]田小梅.全国高职院校微课教学现状与思考[J].衡阳师范学院学报,2014(35).

[11]杨　明.推广微课对加快发展现代职业教育的作用讨论[J].继续教育研究,2015(1).

[12]余威一,范玉风,岑　岗.微课教学交流平台的设计与构建[J].浙江科技学院学报,2014(5).

[13]于淑娟.学校微课建设的问题与反思[J].教学与管理,2015(3).

[14]张静然.微课程之综述[J].中国信息技术教育,2012(11).

[15]张一川.国内外“微课”资源建设与应用进展[J].远程教育杂志,2013(6).

[16]张志宏.“微课”:一种新型的学习资源[J].中国教育技术装备,2013(20).

[17]郑小军,张　霞.微课的六点质疑与回应[J].现代远程教育研究,2012(2).

Study on the Construction and Countermeasures of Mobile Learning Platform Based on Micro-lesson

PAN Qi-hua　ZHU Ya-xing　MA Guang-zhi

(Guangdong Institute of Science and Technology, Zhuhai 519090, China)

Abstract: As a new form of teaching resources, micro-lesson is the supplement and extension of traditional classroom teaching. Based on the analysis of micro-lesson development and construction of mobile learning platform, this article explains the significance of this platform construction and also the potential problems, and proposes related suggestions of constructing the platform. It is beneficial to construct the learning platform that is made full use by the learners and ultimately achieves the goal of teaching service.

Key words: micro-lesson; mobile learning platform; information technology; modern vocational education

（上接第 40 页）

职院校围绕发展价值，按照整体性、统一性和价值性最优原则，重新组合原有的结构体系和功能机制。战略优化是伴随着高职院校战略实施和评价逐渐深入的，它的基本逻辑是内部层面与外部层面的有机综合，其运作也是一个动态有序的复杂过程。战略优化既是高职院校战略结构完善化、功能成熟化、规模稳定化的内在需求推动的结果，也反映了高职院校适应高职教育竞争能力的不断提高。

[**责任编辑**：兰春]

参考文献：

[1]刘志国,刘志峰.高等职业院校战略管理研究[M].北京:电子工业出版社.2015.

[2]王前新.高等职业技术院校发展战略研究[M].武汉:华中科技大学出版社.2004:45.

Study on the Theoretical System and Practice Route of Strategy Management in Higher Vocational Colleges

LIU Zhi-guo

(Qinhuangdao Institute of Technology, Qinhuangdao 066100, China)

Abstract: With the rapid development of higher vocational education, strategy management, an effective tool to ensure the sustainable fast development of higher vocational colleges, is more and more widely concerned by higher vocational education circle. Based on the practical requirement of strategy management of higher vocational colleges, researches are carried out from the two aspects of theoretical system and practice route, in order to provide theoretical and practical reference to the development and transformation of higher vocational education under the background of its development in China.

Key words: higher vocational colleges; strategy management; theoretical system; practice route

基于语言测试理论的实用英语试题库构建研究

陈　婧　陈　媛　刘　柳
（武汉电力职业技术学院，湖北　武汉　430079）

摘　要：利用试题库进行命题是实用英语课程改革的重要环节，实用英语试题库的构建既可以实现“教考分离”，也能推进标准化考试的建设。基于语言测试理论回顾及其新发展的分析，武汉电力职业技术学院对近年来的英语期末测试进行试卷分析，剖析现行命题形式的特点和弊端，提出建立实用英语试题库的指导原则和需要注意的问题。

关键词：语言测试理论；实用英语；试题库
中图分类号：G319.6　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1008-8415[2015]-05-0081-04

语言测试是语言教学的重要组成部分。在信息化教学逐渐普及的大背景下，利用试题库进行命题是实用英语课程改革的重要环节。实用英语试题库的构建既可以实现“教考分离”，也能推进标准化考试的建设。在语言测试理论的指导下，提出试题库的建设要遵循一致性、实用性和科学性的原则，并对如何提高试题库的真实性和交互性、信度和效度以及拓宽试题库的使用范围上提出建议。

一、语言测试理论概述

语言测试由20世纪初的教育测量学发展而来，它运用心理测量学中的科学测量手段对学习者的语言能力以及教学效果进行客观、公正、准确的评价，其内容涉及教学法、二语习得理论、语言学、语用学、心理语言学、认知心理学、教育测量学、计算机科学等。语言测试理论经历了四个时期：（1）前科学语言测试；（2）心理测量—结构主义时期；（3）心理语言学—社会学时期；（4）交际语言测试时期。后三个阶段分别对应了语言测试的三种模式，即心理测量—结构主义模式、心理语言学—社会语言学模式、交际语言测试模式。

1．前科学语言测试或传统语言测试理论

20世纪40年代以前的语言测试统称为前科学语言测试（The pre-scientific language testing），即传统语言测试理论。这个时期中，教师把语言作为一套知识体系来传授，教学重点包括语法、词汇、语音等知识，采用传统的翻译教学法。考试内容常包括语法、词汇、翻译、短文写作等，听力、口语等内容不在考试范围内。

2．心理测量—结构主义模式

20世纪40年代至70年代，语言教学受到了美国结构主义语言学和美国行为主义心理的影响，产生了结构主义教学法，如听说法。心理测量语言学认为语言可以分解为语言技能和语言成分，人们运用这些语言技能和语言成分的能力就是一个人的语言能力。与前科学语言测试相比，它更加注重听说技能，而不是语言知识，尤其是听的技能。著名的语言测试权威Lado（1961）把语言能力分为语音、句法、词汇和文化，认为语言考试可通过听、说、读、写四种方式测试语言能力。结构语言模式测试的主要题型有选择填空、词汇填空、完成句子、改错等。

心理测量认为测试应该满足以下两个基本要求：效度和信度。效度是指测试在何种程度上考察了它想要考察的内容；信度是指测验结果的一

收稿日期：2015-09-30
作者简介：陈　婧（1982～），女，湖北武汉人，武汉电力职业技术学院英语教研室，主任。硕士。

致性、稳定性及可靠性。多项选择题具有较高的信度，在此类考试中使用较多，以加强试卷的客观性。

3．心理语言学—社会语言学模式

Chomsky在1965年提出了语言能力（linguistic competence）和语言行为（linguistic performance）的概念。在此基础上，语言学家提出了语言的功能作用，认为语言的使用能力不仅仅指能够按照语法规则造出形式正确的句子，还应能够在不同语境中合理使用句子，即语言的使用还涉及到了社会文化因素。这一阶段的语言测试多采用总体综合法（global integrative approach），综合法不再刻意区分各单项语言结构，而注重考察一定语境中的语言综合能力。题型多为综合题，如完形填空、听写、口试、作文等。

4．交际语言测试模式

1972年，美国的社会语言学家Hymes（1972）提出了交际能力（communicative competence）的概念。Canale和Swain（1980）提出了“交际语言能力的理论模式”。此理论模式由四个部分组成：（1）语法能力；（2）社会语言能力；（3）语篇能力；（4）交际策略能力。20世纪90年代，Bachman（1990，1996）又提出了一个全新的交际语言能力模式。他认为，学习者的语言能力应该有更广泛的涵义。交际语言能力就是把语言知识和语言使用的场景特征结合起来，除了对语言知识能系统知识的掌握之外，它还必须包括对句子以外语言使用语境的掌握。语言的交际不只是简单的信息传递，而是发生在情景、语言使用者和语篇之间的动态交互。语言测试时要把涉及交际能力在各种要素结合在一起加以测试，以还原真实情景为准则。

二、武汉电力职业技术学院《实用英语》期末试题分析

1．命题的指导思想

武汉电力职业技术学院近四来的《实用英语》期末试题以大连理工大学出版的《点击职业英语》课本为依据，结合英语应用能力测试大纲对学生提出听、说（体现在教学过程中的形成性考核中）、读、写、译等各方面要求。试题侧重于符合实用英语应用能力测试的要求，力求在深化英语教学改革的同时，也能帮助同学提高英语应用能力测试的通过率。在计算总评成绩时，加大形成性考核的比例，注重培养学生的学习习惯，提高其自主学习能力。

2．命题的范围及内容

《实用英语》期末试题的命题范围主要来自于大连理工大学出版的《点击职业英语》课本和历年英语应用能力测试真题，主要题型、测试内容和测试目的以及所占分值比例见表1。

表1　《实用英语》期末试题题型、测试内容和目的以及分值比例

题型	测试内容	测试目的	分值比例
听力	简短对话、长对话、听短文回答问题等	掌握正确的语音、词汇量、基本的听力技巧和反应能力等	10%–15%
词汇、语法	词汇、固定搭配、时态、语态等	基本的词汇的识读和搭配、基础语法的应用能力	20%–30%
阅读理解	各种题材的短文，以广告、邮件、说明书等应用文为主	语篇能力、阅读能力	30%
翻译	教材中的重点章节的英译汉	基本的翻译能力、对教材的熟悉	10%
写作	简短的应用文写作，形式以信件为主	语言的使用能力，对基本应用文格式的掌握	15%–25%
口语	情景对话、简短的话题描述	学生的口语水平、交际能力以及跨文化知识的掌握	贯穿于教学过程中的形成性考核

3．课程考核体系

考虑到高职学生的英语基础普遍较弱，欠缺正确的语言学习习惯，为了便于培养学生的学习习惯，鼓励其在课堂上的积极参与，课程考核将终结性考核与过程性考核相结合。两者比例一般为5∶5或6∶4，每届学生的英语程度越弱，考试评分时过程性考核所占比例越高，但不超过50%。

4．存在的问题

从近四年的试卷内容分析来看，现行测试方法主要存在以下问题：（1）题型陈旧，缺乏对交际能力的考核。由于题型主要参考英语应用能力测试，近几年来试卷的模式基本没有较大的改动，现有题型过于偏重对词汇和语法的考核，很

难考查出学生的实际运用能力。(2) 信度较低。由于没有统一的试题库，命题教师各次的选题标准因人而异，难度不一，缺乏稳定性和一致性。(3) 为了使课本与试卷内容有关联，每次命题时约有30%的题目源自课本或是练习册中讲解过的原题。此举虽能提高学生对于教材的重视，却在一定程度上降低了试卷的效度。(4) 阅卷过程有误差。虽然《实用英语》课程已实现了“考教分离”，但是阅卷工作还是由任课教师独立进行，评分难免出现误差。由于加入了平时成绩，学生的总评分数与实际的卷面分数存在较大差异，导致最终的试卷分析结果不够科学，对教学工作的反馈作用有限。

三、实用英语期末考试试题库的构建原则

1．一致性原则

目前通行的英语语言测试类型大致分为成绩考试、水平考试、学能考试和诊断性考试 四种。《实用英语》试题库主要应用于学院《实用英语》课程的期末考试命题组卷工作，这类考试属于成绩考试类型。成绩考试主要用于了解学生在经过一学期的学习后，对教学大纲中所规定的课程要求掌握的情况。《实用英语》期末考试就是为了检验学生的学习成果和教老师的教学效果，因此，测试的内容必须要与英语课程联系起来，命题内容要与学生使用的教材内容、英语应用能力测试试卷相一致。命题教师要认真研究教学大纲，以《高职高专教育英语课程教学基本要求》和《高等学校英语应用能力考试大纲》为指导，提高试题库内容与实际教学内容的一致性。

2．实用性原则

语言测试的目的是能够根据被试者的考试分数评价其语言能力。现代语言测试理论认为语言能力不仅指对语言知识的掌握，还指语言在实际情境中的使用情况。因此，在设计考题时必须考虑到语言使用任务和情景，减少单纯对语言知识进行考核的内容，增加职场环境、生活交际等实际情景下的考核。就高职学生而言，他们的英语使用情境一是以英语应用能力测试为代表的“考证”类统一测试；二是在未来职场的工作环境中。为了使试卷的考核内容与学生语言使用情境一致，命题教师在构建试题库内容时应以这两类情境的测试内容作为试题库建设的重点，既要考虑到学生“应试”的需要，又要兼顾学生所学的专业，使考察内容尽量与未来工作中的使用情境一致。目标语言使用任务与测试内容越吻合，测试的实用性就越高。也就是说测试的任务越真实，与目标语言使用任务越接近，测试就越能反应出被测试者的真实语言能力，测试的效度也就越高。这就要求试题库中的语言交际场景是现实生活中存在的，而非虚拟的。因此，考试结果也更能反映考生的实际水平。

3．科学性原则

试题库建设要坚持科学命题。以往期末试卷的命题工作由英语教师轮流独立承担，由于教师的测试理论水平不一，导致试卷设计、题目难度、知识点覆盖面等很难统一。因此，试题库命题组成员要对备选试题进行集体讨论、审查修改、筛选、入库，以保证试题标准统一，知识点全面。要求：(1) 知识点细化。将教学大纲中的考点细化成知识点，试题库要全面覆盖教学大纲的教学内容，并突出词汇、听力理解、应用文写作等重点内容。(2) 难易度可控。在试题录入时，将试题难度分为容易、较易、中等、较难、难五个等级，在大规模统一测试时，难度控制在中等难度60%、较易和较难15%、容易和难各占5%。(3) 题型标准化。在试题库题型设计上，要兼顾主客观题型，比如多选、填空、改错、问答、翻译、情景讨论等。只有将主客观题相结合，才能做到即考查语言知识点的掌握又检验出学生的语言应用能力。(4) 试题量规模化：试题库中的试题数量只有达到一定规模才能保证连续多次抽题组卷后的试题重复率不高。因此，试题库题目数量至少要达到能自动生成15套以上内容完全不重合的试卷的规模。

四、试题库建设的注意事项

1．重视英语试题库生成试卷的效度和信度

为了提高效度，就必须重视对学生语言运用能力的测试，要增加口语、听力、应用文写作等考查语言综合应用能力的题型比例。同时还要提高阅卷人评分标准的一致性，才能使评分更能客

观反应出考生的实际语言能力。在保证信度方面，由于《实用英语》课程使用的教材更新较快，导致试题库中与之相对应的试题也要不断更新。因此，命题教师要准确了解教学大纲对语言知识点的掌握要求，确保试题对教学重难点全面覆盖，题库难易程度统一，不会因教材的变更而出现较大变化。

2．拓宽试题库的作用和功能

《实用英语》试题库主要用于课程的期末考试组卷，这一类型的考试属于成绩测试类型。考试依据教学大纲和教学目标，测试学生对教学内容的掌握情况。随着《实用英语》课程改革的深入，课程的教学模式和考核方式都出现了变革。除了传统的成绩测试类型外，课程对考核模式还有更多的要求。由于高职学生入校时的英语水平差异较大，为了照顾到不同能力水平的学生，课程逐步实行了分层教学模式。因此，需要利用水平考试来测试学生的语言能力水平。与期末考试的命题方式不同，它不以任何教学大纲、教材和教学计划作为命题的依据，试题可选择的范围更广。另外，试题库还可以用于英语应用能力测试和大学英语四、六级的模拟，这一部分试题内容来可自于历年的考试真题，帮助学生通过试题库进行仿真训练。

五、结语

本文主要总结了语言测试理论的发展脉络，分析了现有《实用英语》课程期末试卷的特点与存在的问题，并结合语言测试理论对课程试题库的建设提出了构建原则和注意事项。在交际性语言测试理论的指导下，测试目的从单一的语言能力考查变为注重全面的语言能力考查；题目的设计应从空想的不自然的语言项目变为自然的、真实的语言任务；题型的选择上减少多项选择、填空等客观题，增加翻译、写作、口语等主观题型，以客观地反应出考生的交际语言能力。在信息化手段普遍应用于教学的大背景下，外语教师要充分了解试题库的特点，提高考试效率和科学性，促进英语教学工作。

[责任编辑：刘莉]

参考文献：

[1]肖　洁，张　倩.基于大学英语期末试卷分析论英语试题库的建设与研究[J].牡丹江教育学院学报,2012(4):85–86.

[2]王晓冬.基于语言测试理论优化大学英语试题库建设[J].东北农业大学学报（社会科学版）,2011(5):113–116.

[3]刘润清,韩宝成.语言测试和它的方法[M].北京:外语教学与研究出版社,2001:18.

[4]韩宝成,罗凯洲.语言测试效度及其难度模式的嬗变[J].外语教学与研究,2013(3):：411–425.

Study on the Construction of Practical English Test Item Bank Based on Language Test Theory

CHEN Jing　CHEN Yuan　LIU Liu

(Wuhan Electric Power Technical College, Wuhan 430079, China)

Abstract: Composing an examination paper through a test item bank is an important part of practical English course reform. The setting up of a practical English test item bank can not only realize “exam–teaching separation”, but also boost the building of a standardized examination. Based on the review and outlook of language testing theories, this paper analyzes recent English final examination papers from Wuhan Electric Power Technical College and points out features and disadvantages of the current examination composition method, and therefore it puts forward guiding principles and problems to be noticed when constructing a practical English test item bank.

Key words: language testing theories; practical English; test item bank

高职校企合作“2+1”人才培养模式的研究与实践
——以铁道工程技术专业为例

丁敏旭
（西安铁路职业技术学院，陕西　西安　710600）

摘　要：在校企深度融合的大背景下，以西安铁路职业技术学院铁道工程专业和西安铁路局西安、阎良、延安等工务段合作为例，通过顶层设计、创新体制机制、校企相互协作，探讨了顶岗实习的几个关键环节，经过实践，对“2+1”人才培养模式在培养高素质技术技能人才的积极作用进行了有益的尝试。

关键词：校企合作；“2+1”人才培养模式；顶岗实习；实践
中图分类号：G712　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0085-03

高等职业教育的培养目标是培养高素质技术技能型人才。职业院校学生的专业知识、动手能力、技能水平和职业素养，关系到其在行业企业中受欢迎的程度，进而影响其就业去向和专业的持续发展。目前，校企合作共同培养高职人才的观念已普遍被行业企业所接受，国家、社会和教育行政部门出台政策鼓励行业企业参与职业教育，行业企业参与职业教育的积极性正逐步高涨。

我国高等职业教育校企合作人才培养模式按教学时段一般划分为“1+1+1”、“2.5+0.5”、“2+1”等模式，各种人才培养模式因校企合作方式的不同而侧重点也不尽相同。校企合作“2+1”人才培养模式具体指的是高职学生前两年在校学习基础课和专业课，最后一年在生产企业顶岗实习，接受企业文化的熏陶及实操技能训练，并完成专业课程的毕业设计。

当前，我国的铁路建设事业蓬勃发展，营运里程不断增加，铁路企业对特殊工种的用工需求日益迫切，铁路高职院校纷纷抓住这一千载难逢的良机，积极主动和铁路企业广泛开展校企合作，进行“2+1”人才培养模式改革试点，培养铁路企业所急需的各级各类技术技能人才。

西安铁路职业技术学院（以下简称“学院”）铁道工程技术专业2014届314名、2015届362名学生在西安铁路局西安、阎良、延安工务段、安康职工培训基地顶岗实习，进行校企合作“2+1”人才培养模式试点。这无疑对新时期职业教育进一步发展、改革并创新职业教育人才培养模式具有现实借鉴意义。

一、校企合作“2+1”人才培养模式顶层设计

职业教育以就业为导向，学生就业既是职业教育的出发点也是职业教育的落脚点。铁道工程技术专业校企合作“2+1”人才培养模式就是要按照铁路企业线路工特定的培养目标和人才规格，以相对稳定的教学内容和课程体系、管理制度和评估方式，实施高职人才教育的过程的总和。要实现这一人才培养过程，单靠学校或企业一方的力量是难以完成的，校企双方必须加强交流与沟通，密切协作，共同完成技术技能人才的培养全过程，培养出社会需要、企业认可的技术技

收稿日期：2015-09-16
基金项目：该文为陕西省教育科学“十二五”规划2013年度课题“铁道工程技术专业校企合作‘2+1’人才培养模式的研究与实践”（编号：SGH13567）的研究成果。
作者简介：丁敏旭（1970～），男，陕西兴平人，西安铁路职业技术学院土木工程系，副教授，硕士。

能人才。

1．完善校企合作运行机制

学院牵头组建了西安轨道交通职业教育集团，成立了职教集团理事会，制定了《西安轨道交通职教集团理事会章程》，为校企深度合作奠定了基础。

学院先后出台了《关于荣誉院长、客座教授聘用管理办法》、《行业企业高级技术人员参与专业建设院长办公会议纪要》，土木工程系制定了《教师下企业挂职锻炼管理办法》、《学生顶岗实习管理办法》等20多项促进校企合作的相关制度，为铁道工程技术专业加强同企业深度合作提供了政策支持。

2．构建“铁道工程技术校企合作2+1”人才培养模式

结合铁道工程技术专业发展实际，创新以“四接轨”为主要特征的“校企合作‘2+1’人才培养模式”。“四接轨”即：“人才培养规格与企业需求接轨、教学过程与岗位工作过程接轨、教学内容与工作任务接轨、能力考核与技能鉴定接轨”。

要做到这一点，必须帮助专业教师及时更新高职教育理念。组织教师参加高职理论学习和专业技术培训，定期安排专业教师下企业挂职锻炼，定期开展人才需求调研和岗位工作过程、工作标准调研；聘请行业企业高级技术人员作为兼职教师和专业教师组成教学团队，校企合作共同开发铁道工程技术专业人才培养方案和课程标准及专业核心教材。

按照课程标准对应职业标准、教学过程对应工作过程的建设思路，在行业、企业和职教专家的参与指导下，分析铁道工程技术专业职业岗位人才需要、岗位工作任务、典型工作任务的工作过程，参照铁路行业职业资格标准，按照企业对学生职业岗位能力和职业素质的要求，遵照人才培养规律，以岗位需求为出发点，构建了与铁道工程技术专业“2+1”人才培养模式相适应的内容丰富、逻辑缜密、重点突出的课程体系。

3．开创校企双方三级对接管理机制

“2+1”人才培养模式的主要特征是学生第五、六学期在企业顶岗实习。而学生的实习指导工作和日常管理是制约这一模式能否顺利实施的关键。因此，需要形成校企双方三级对接，教师驻站和巡视相结合，企业和学校共同管理的新机制。即学校和企业、系部和站段、教研室和车间三级对接，协商处理学生顶岗实习中所涉及的教学及管理事项。选派老师常驻企业或定期指派教师下企业现场指导顶岗实习学生，帮助解决学生在生产现场遇到的专业技能学习上的困惑和问题。

4．创新体制、机制，共建资源共享型校外实训基地

依据《学生专业实习经费管理办法和顶岗实习经费管理暂行办法》，完善了铁道工程技术专业的校外实训基地的管理与运行机制、校外顶岗实习管理制度及实习质量保障体系，同延安工务段、西安工务段、阎良工务段等一线企业共建了12个校外实训基地，签署了校企合作协议，满足了学生认识实习、生产实习和顶岗实习的需要。

随着校外实训基地的不断完善，突出了学生职业能力培养，为铁道工程技术专业校企合作“2+1”人才培养模式的实施奠定了良好的基础。

5．设计多元参与的人才培养质量评价体系

出台了行业企业对教学过程、人才培养质量评价的系统性文件及制度。例如：学生到企业顶岗实习期间，有“顶岗实习管理办法”、“师徒合同”、“学生顶岗实习日志及师傅批阅制度”、“学生顶岗实习操行评价指标”、“顶岗实习考核办法及评分标准”等。

在学生毕业设计及考核环节，坚持校企共同参与，由专任教师和企业兼职教师共同担任毕业设计指导教师。毕业设计题目全部来自企业生产一线，注重专业知识在解决企业现实技术问题方面的应用。组织成立专业考核委员会，由专兼结合的教师队伍对学生逐一进行毕业答辩考核。

二、“2+1”人才培养模式实施中的几个关键

1．确立双培养人

学生从一进校就执行“2+1”人才培养方案，用前四个学期完成校内所有理论及实践教学任务，从第五学期开始进入铁路工务维护企业顶岗

实习，开始为期两个学期的生产实践教学任务。铁道工程技术专业学生实习的环境、学习的内容比较特殊，表现为点多、线长、面广。一个工务段管辖铁路线百公里以上，车间、工区沿线分布，一个工区几个学生，每个车间工区的生产任务、工作不尽相同。因此，每一个学生在企业都有一个传帮带的师傅，学院有一个指导教师，现场的师傅手把手地传授技能，学院指导教师则通过手机短信、微信、QQ 和学生交流，指导学生学习。这样，避免了学院的教和现场的学衔接不够紧密的情况。

2．加强安全教育，保障实习过程中学生人身安全

安全生产是铁路企业的生命线，只有在确保人身安全的前提下，实习活动才能顺利进行。所以每个学生在进入企业实习之前都要进行安全培训。培训分三级进行，分别由学院教学部门、站段职教科、车间班组分批次进行，考试全部合格后方能上岗。同时，学院与学生（家长）、学校与企业签订实习安全协议，学院为学生购买人身意外伤害保险，从制度方面最大限度地防止意外事故的发生，或者在意外伤害事故发生后能及时得到有效的处理，解决顶岗实习的后顾之忧。

3．校企协作，加强学生思想教育，保证实习工作按计划有序开展

学生进入企业顶岗实习，学习场所由学院转移到生产一线，但其身份依旧是学生，学校老师仍是其第一监护人，学院在管理方面负有不可推卸的责任。学生在企业实习，日常吃住行却直接接受企业车间班组的管理。学生的言谈举止、行为规范很难时时受到学校纪律的约束，而企业管理起来也不是那么理直气壮。这就需要校企之间加强相互沟通，使学院及时掌握学生的思想动态，化解学生在实习过程中发生的人与人、人与工作之间的矛盾与纠纷，确保学生思想稳定，为顶岗实习保驾护航。

4．确立巡视制度

铁道工程技术专业学生顶岗实习的地点沿铁路运营线各车间、工区分布，零零散散，绵延一百多公里，现场环境和学校比较，相对来说艰苦一些，学生的管理难度可想而知，加强实习现场巡视，尤为必要。学院和企业领导不定期巡视，看望学生，鼓舞士气；系部和站段领导定期巡视，协商解决顶岗实习中技能教学方面存在的问题；专职教师日常巡视，面对面和学生交流，帮助学生解决实习中遇到的各种困惑或困难。通过三级巡视，实习过程中出现的校企协作管理不到位、教学实施过程中的技术问题也就迎刃而解了。

三、“2+1”人才培养模式实施中的两点思考

1．如何实现人才培养方案执行的完整性

在学生入校前，学院已完成铁道工程技术专业“2+1”人才培养方案的制定。在教学的执行过程中，前两年完成人才培养方案所要求的教学内容，在最后一年的顶岗实习期间完成剩余的教学计划。由于各个线路车间、工区的差异性，学生在不同工区、不同季节生产实习的内容也不尽相同，表现为教学计划的执行情况有差异、不同步或者有遗漏。这就要求校企双方及时调整计划，企业重新安排实习地点。如何做到既不影响企业的生产活动，又最大限度地减少管理所支出的成本，是摆在校企合作面前急需要解决的一个难题。

2．如何实现校企双赢

校企长期深度合作的基础是利益共享，责任共担，实现双赢。学生在铁路企业顶岗实习，参与部分生产活动，企业发放实习津补贴，发放劳动防护用品；在春运、暑运期间，学生参与企业生产，帮助企业缓解人员不足所面临的困境；学校为企业指导师傅发放津贴。学生顶岗实习，学校的教学管理成本、企业的成本无疑会增加。寻找校企之间双赢的平衡点，学生、现场师傅的津贴标准都是需要进一步重点探讨的焦点，也是校企能否长期顺利开展合作的关键。

四、结语

1．由于铁路运输企业生产的特殊性，将铁路工务系统生产模拟场景引入校园，投资巨大且难以真实在校园呈现，因此，铁道工程技术专业校企合作实施“2+1”人才培养模式，就是充分利用了企业的生产资源，最大限度地弥补了学院实践性教学资源的不足，基本达到了（下转第 92 页）

高职院校学徒制改革研究

方一鸣
（南通职业大学，江苏　南通　226007）

摘　要：学徒制的产生、发展及变革都有着显著的时代背景。现代学徒制起源于联邦德国的职业培训制度，它在传统学徒制的基础上将学校教育方式融入其中。高职教育的宗旨是服务发展和促进就业，建立现代学徒制有利于高职教育主动对接经济发展新常态，服务经济社会转型升级，打通技术技能型人才培养通道，促进社会就业。政府、企业、高职院校要紧紧抓住“学徒制”改革这条主线，在实现自身发展的同时推动高职教育的转型升级。

关键词：学徒制；高职教育；转型升级
中图分类号：G712　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0088-05

一、学徒制概述

学徒制简单而言就是师傅教，徒弟学，师徒双方通过一种契约的形式约定双方的人身及财产关系。和其他任何一种社会关系一样，学徒制的产生、发展及变革都有着显著的时代背景。

随着工业革命的发生，社会化大生产带动了生产效率显著提升，传统的作坊式生产模式已经逐步落后于社会发展，传统学徒制逐渐没落。

现代学徒制起源于联邦德国的职业培训制度，它是在传统学徒制的基础上将学校教育方式融入其中，原本简单的师徒关系发展为企业、企业教员、学校、学生多者之间相互交错的关系，但是其核心内容没有变，依旧是师傅教、徒弟学。

目前，绝大多数的欧洲国家都建立了符合自己国情的现代学徒制教学体系，德国尤为典型。二战后，为了战后重建，重振经济实力，德国通过了《职业教育法》，确立了职业教育的双元制原则，将职业教育的现代学徒制理念上升为国家意志。企业参与这项改革的热情也很高涨，规模以上企业参与的比例超过90%，短时间内为国家培养了一大批急需的技能型人才，为德国经济重新崛起打下了坚实的基础。

二、时代赋予高职教育的发展机遇

1．全国职业教育工作会议召开

2014年全国职业教育工作会议在北京召开，这是改革开放来以国家层面召开的第三次全国职业教育工作会议，体现了新时期下党和国家领导人对职业教育发展高度重视。中共中央总书记习近平同志指出“职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分”，要“努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才”，职业教育要以服务发展和促进就业为办学方向；要进一步深化教育教学改革，创新职业教育模式；要坚持走产教融合、校企合作的道路；要吸引社会各界力量支持职业教育事业，建设有中国特色的职业教育体系。

此外，国务院还印发《关于加快发展现代职业教育的决定》，要求加快构建现代职业教育体系，打通从中职、专科、本科到研究生的上升通道，使得职业教育不再是“断头教育”；要吸引社会各界力量参与办学，提高职业教育的办学活力；要深化校企合作，实现“五个对接”（专业设

收稿日期：2015-09-24
基金项目：该文为江苏高校哲学社会科学研究项目“高职院校现代学徒制教育改革研究”（编号：2015SJD6450）的研究成果。
作者简介：方一鸣（1979～），男，江苏如东人，南通职业大学校企合作办公室，讲师，硕士。

置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接、毕业证书与职业资格证书对接、职业教育与终身学习对接）；此外对于政府的组织领导和后勤保障也做了要求。

2．中国经济发展迈入“新常态”

2014年5月，习近平总书记在河南考察时提出在当前经济新常态下必须更加注重教育事业的发展和人民素质的提升，不断实现科技创新和技术进步，实现生产力的提升，以满足社会需求。

我国的高等职业教育正是与社会需求关系最为密切的教育类型从过去几年统计的数据来看，企业的技术进步和科技创新80%来源于高校，这其中有近一半是高职院校；社会各行各业所急需的一线技术技能型人才有至少70%以上来源于高职院校。这就要求我国的高等职业教育必须精确把握、主动适应并且全面服务于新常态下的经济发展，为科学技术进步和生产方式变革培养更多技术技能人才，提升我国人力资本素质。

三、当前我国高等职业教育的不足

1．高等职业教育的社会认可度不高

目前我国共有高等院校2400多所，其中高等职业院校1400多所，可以说高等职业教育已经成为我国高等教育的主体或中坚力量。但是无论从各级政府的重视程度抑或是普通民众的接受程度来看，高职院校在社会上的地位远远不及普通本科院校，这也直接导致了高职院校所能获得社会资源不足、生源质量不高，发展停滞不前。

2．高等职业教育的职业属性在减弱

高等职业教育顾名思义应该是以职业技能传授为第一要义的教育模式。而当下部分高职院校的专业设置却一味地求“大而全”，实际教学过程中技能实训课程却严重不足，教师教学时为图方便往往大多教授理论知识，忽视技能的培训。甚至一些职业属性很强的高校，把例如“农业”、“纺织”、“旅游”等字眼从校名中去掉，换上“工程”、“科技”等名称，甚至对外宣传时刻意将学校的简称隐去“职业技术”的字样。

3．高等职业教育的生源质量不高

从目前我国的高校设置序列以及高考招生制度来看，高等职业教育的生源质量普遍低于本科院校，再加上过去十多年间本科院校的大规模扩招，如今高职院校招生更为困难。很多高职院校不惜降分或直接注册入学，造成了很多进入高职院校的学生生源质量不高。

4．高等职业教育的师资良莠不齐

受制于地方财政投入不足或生源减少导致经费不足，不少高职院校已经无法实现自身良性发展，更不要说壮大自己的事业。再加上校园环境、设备器材、科研经费、收入待遇等方面远远不及本科院校，这就导致很多优秀的人才无法向高等职业教育聚集，高职教育的师资水平无法得到显著的提升。

四、现代学徒制对高职教育的意义

目前我国的高等职业教育已经步入发展的瓶颈状态，急需进行一次教育现代化的转型升级。结合欧美职业教育较发达国家的经验，我们不难发现建立现代学徒制正是职业教育主动对接经济发展新常态、服务经济社会转型升级，打通技术技能型人才培养通道，促进社会就业，推进职业教育现代化建设的战略选择。

1．现代学徒制利于吸引行业、企业参与职业教育

学徒制从根本上来讲是多赢的举措，可以充分调动行业、企业的积极性，而且这种参与不仅仅是面上的参与，更需要从规划、实施、效果评估等各方面全程参与，校企双方还要投入大量的人力、财力资源，无形中校企双方成为利益共同体，有利于进一步深化产教融合、校企合作。

2．现代学徒制有助于将教学与生产实际紧密结合

现代学徒制下的教育教学模式将彻底颠覆原有的纯课堂教学模式，它从专业课程设置、教材的选定或编写、师资的配备、学业的考核等各方面都与企业生产实际相结合，真正实现了专业与产业对接，课程与职业对接，教学与生产对接，学业与职业对接，可以大大地提高高等职业院校人才培养的质量和针对性。

3．现代学徒制可以提高高职院校的生源质量

结合欧洲职业院校学徒制的成功经验了解，先期积极参与现代学徒制的企业一般都是规模较大、行业领先、求职门槛较高的企业，这些企业对学生的吸引力是巨大的。此外，一般企业都会

面对相关专业的学徒制员工给予学费支持或生活补助，这会成为一部分家庭困难学生的首选。

4．现代学徒制是高职教育实施素质教育的重要途径

参考欧洲职业院校的成功经验，学徒制教学不仅仅是专业知识和技能培训，它更加重视学生职业素养培育。这些企业往往都有几十年甚至上百年的文化积淀，企业委派的师傅会指导学生进行准确的职业规划和社会角色定位，培养学生的社会责任感、忠诚意识、合作意识、创新精神。

5．现代学徒制有利于资源共享

现代学徒制的实施使企业和高职院校成为紧密的合作伙伴，校企双方基于合作平台可以进行资源共享，企业可以充分利用高校的实验室条件和科研人员进行课题研发和技术革新，而高校则可以利用企业的设备和技术条件，给学生介绍行业的最前沿知识，通过资源共享，减少重复投资。

五、如何构建以学徒制改革为主线的高职教育产学融合新格局

1．政府方面

（1）应该加快相关立法。通过法律规定，明确高职院校与企业进行学徒制合作的主体地位、双方的权利义务关系。尤其是要从法律的角度对“学徒”这一特定自然人主体进行界定，因为从现有的《民法通则》、《劳动法》、《合同法》等法律法规来看，还没有一部法律法规界定了“学徒”这一类主体的法律地位，因此也就无从判断他们的权利和义务，当发生工伤事故、劳资纠纷的时候就无法可依，会影响校企之间合作的进一步开展。

（2）尽快做好顶层设计。很多省市以及高职院校已经在小规模试行学徒制改革，要尽快反馈实施效果，出台一个国标性的规范性文件，指引地方各级政府、高职院校、企业实施学徒制改革这项工作。要明确由哪些政府部门协调统筹学徒制改革这项工作，从目前来看，这项工作主要围绕高职院校教育改革展开，因此可以成立由国家教育部召集，人社部、发改委、财政部等多部委参加的部际联席会议，定期磋商事宜。

（3）加大资金和政策扶持力度。首先，国家和地方各级政府应该用好、用足每年政府预算的财政性教育支出，并在其中划出专款用于学徒制改革工作。对于企业，录用学徒制员工人数达到一定规模的，积极参与高职院校学徒制改革工作并卓有成效的，可以从企业缴纳的职工教育基金中进行返还，或者在评定企业等级、优惠企业税费、企业上市或再融资等方面给予一定倾斜，以调动企业参与这项工作的积极性。对于高职院校，可以提高学徒制学生的生均拨款比例，在学校参与各项评比或申报项目中给予政策倾斜。对于学生，国家相关部门可以参照中职学生的标准给予专项奖、助学金；尽快打通学徒制学生的学业通道，推荐优秀的高职院校学徒制学生免试上应用型本科甚至攻读研究生学位，对于学徒期间获得的国家、省、市组织的技能大赛获奖的选手可以直接职称定级。

（4）尽快实施全国统一的职业资格考核鉴定体系，实现同一类型不同企业学徒制学员的学分互认。学徒制改革最大的一个特点就是要体现学生的职业性，因此，相关的职业资格证书的证明效力等同于一般学生的毕业证书。从目前我国的职业资格鉴定工作来看，还存在不少的问题，比如行业认定、企业认定、政府认定并存，互不认可；鉴定的职业类型各地不同；鉴定通过率过高等等，这些都使目前的职业资格证书含金量大打折扣。国家应尽快真正统一职业资格鉴定体系，统一考核项目、考核内容和考核标准。此外，对于不同企业学徒，如果所学专业相同或相似，应该实行学分互认，这样有利于企业或行业间正常的人才流动。

（5）进一步强化督查和评估工作。相关部门要进一步完善评估和督查体系，加强对政府和相关部门以及企业、高职院校履职的督查和评估工作，定期向社会公布学徒制改革质量白皮书。此外，充分利用第三方机构对相关主体进行调研，及时反馈工作过程中出现的问题和诉求，不断完善高职教育学徒制改革的各项制度。

2．高职院校和企业方面

（1）以学徒制改革促进专业和课程体系建设。紧紧依靠市场和企业需求，深化教育教学改革，瞄准产业建专业，真正实现专业与产业对接、课程与岗位、老师与师傅的无缝对接。与企业共建重点专业和新专业高层决策机制，使企业

从单纯的人才使用者成为人才培养的共同参与者，由校企双方共同确定课程设置、教学计划和教学内容，开发教材，构建“以就业为导向、贴近企业需求、以职业活动为主线”的校企合作课程体系和评价体系。引入企业教学资源，分阶段、有目标地实施教学计划，使教育最终为社会服务。

（2）以学徒制改革构建生产性实验实训平台建设。学徒制改革就是要在校园环境下培养出合格的企业员工，这就需要校企联合组建具有深层次校企合作特色的生产性实习实训基地，把学生实习、教师科研、企业新产品开发、企业产品试生产统一融入实训基地，实现基地与车间、科研与生产、实习与就业的零距离对接。把企业的生产车间和生产线转移到校园中，通过学校工厂化的试验，用企业的一套规章制度来约束教师和学生；以企业的操作规程来要求教师科研和学生实训；用企业的奖惩措施来激励教师和学生，让企业、学校、教师、学生各得其所，真正实现多方共赢。

（3）以学徒制改革加强教师队伍建设。从目前情况来看，高等职业教育中真正的“双师型”教师人数还不足，年龄结构还不合理，这与高职教育转型升级的要求还存在差距。校企双方要通过实施学徒制改革抓紧“双师型”教师队伍培养，贯通校企人员互任互聘通道，职称互认，把专职教师送到企业下厂实习接受再教育，把企业工程师引入校园担任兼职教师和辅导员，不断提高高职院校教师队伍建设。

（4）以学徒制改革试点混合所有制办学。学徒制改革下的校企合作是一种紧密型的产教融合，学徒制学员既是高职院校的学生又是企业的员工，也是校企合作产教融合的成果或产品，这一纽带为校企之间实现集团化办学或者实施政、校、企多方出资的混合所有制办学奠定了基础。政府可以以土地、房产或之间以教育投资基金入股，企业以设备、技术、资金入股，高职院校以学校固定资产、师资力量入股，政校企共享收益，共担风险。

（5）以学徒制改革大力发展继续教育工作。高职院校要充分利用校企合作平台的设备、师资优势，面向各类企业、面向社会大力开展继续教育工作和职业技能培训工作，一方面为企业员工继续深造提供便利条件，另一方面有利于社会民众整体素质的提升。

3．社会媒体方面

社会上各类媒体要利用各类平台大力宣传发展高等职业教育的意义和作用，宣传通过高职教育成才的青年典型，宣传高技能人才在我们国民经济社会中发挥的重要作用，让普通民众了解高职教育、认可高职教育，消除普通民众心中对高职教育固有的偏见。进而让人们接受学徒制教育，让青年学生愿意接受职业教育，让家长愿意把自己的子女送入高职院校深造。

总之，我们要通过学徒制改革的实施，使高职教育的外部环境、内部发展都有一个显著的提升，通过长期稳定的校企合作产教融合的实施，既要让学校发展、企业获益，更要使我们的学生学有所成。政、校、企各方要始终以服务地方社会经济的发展为己任，在服务中求发展，在服务中求创新，顺利实现高职教育在十三五转型升级。

[**责任编辑：**邢清华]

参考文献：

[1]教育部印发《意见》整体部署现代学徒制试点工作[J].教育与职业,2014(31).

[2]章　颖,钟华华,王玫武.现代学徒制背景下高职生职业成熟度研究[J].教育与职业,2014 (2).

[3]李　祥.高职院校试行现代学徒制的现状及其对策研究[J].常州大学学报(社会科学版),2015(1).

[4]成　洁.现代学徒制的校本研究与实践[J].学校党建与思想教育,2014(16).

[5]熊　翔.发达国家职业教育与经济社会互动发展的概况、经验及启示[J].教育与职业,2013(24).

[6]王媛媛,周　慎.现代学徒制:隐性技术知识传播的“桥梁”[J].继续教育研究,2015(1).

[7]陈俊兰.现代学徒制的合理性、现实性与合法性研究[J].职教论坛,2014(16).

[8]梁幸平.订单式培养与现代学徒制对比研究[J].无锡商业职业技术学院学报,2014(3).

[9]李梦卿,王若言,罗莉.现代学徒制的中国本土化探索与实践[J].职教论坛,2015(1).

[10]2014年职业教育10件大事[J].中国职业技术教育,2015(1).

[11]方一鸣.教育多元化下校企合作架构研究[J].继续教育研究,2013(12).

Research on Apprenticeship System Reform in Higher Vocational Colleges

FANG Yi-ming

(Nantong Vocational University, Nantong Jiangsu 226007, China)

Abstract: The generation, development and reform of apprenticeship have the remarkable historical background. Modern apprenticeship system originated from the vocational training system of the Federal Republic of Germany, which is based on the traditional apprenticeship and integrated the school education mode. The aim of higher vocational education is to serve development and promote employment. Establishing modern apprenticeship is beneficial for vocational education actively docking the economic development of the new normal, services for economic and social transformation and upgrading, opening technical and skilled talents training channel, and promoting social employment. Government, enterprises and higher vocational colleges should seize the main line of the reform of apprenticeship, and promote the transformation and upgrade of higher vocational education while realizing their own development.

Key words: apprenticeship; higher vocational education; transformation and upgrading

（上接第87页）

职业教育理论教学与实践教学课时1:1的总体目标。

2．铁道工程技术专业学生在生产一线顶岗实习，将理论知识和实践操作技能紧密结合、融会贯通，达到了人才培养目标的要求。一年的顶岗实习经历，熟悉了企业生产环境，也融入了企业文化，实现了技术技能人才从学校培养到职业岗位的“零距离过渡”。

3．铁道工程技术专业参加西安铁路局顶岗实习的2014、2015届676余名毕业生98%以上，由于动手能力强，实践操作技能娴熟，得到行业企业充分认可，已被多个铁路局录取，分配到工务段。毕业生就业率、就业对口率、企业满意度连续上升，呈现了学院、企业、学生三方共赢的良好局面。

[**责任编辑：**兰春]

参考文献：

[1]李和平,张广红.高职院校“2+1”人才培养模式的探索与实践[J].教育理论与实践,2013(7):21-24.

[2]李　真.“2+1”校企合作人才培养模式的完善与深化研究[J].职教论坛,2011(7):75-77.

[3]潘洪民,张家国,张咏梅,孙德祥.新型“准员工式2+1”人才培养模式的探索与实践[J]. 山东商业职业技术学院学报,2012(6):24-27.

Research and Practice of the “2+1”Talents Training Mode by Higher Vocational School-enterprise Cooperation —Taking the Specialty of Railway Engineering Technology as an Example

DING Min-xu

(Xi’an Railway Vocational & Technical Institute, Xi’an 710600, China)

Abstract: Under the background of deep fusion of school and enterprise, taking the cooperation between specialty of railway engineering technology of Xi’an Railway Vocational & Technical Institute and the track divisions of Xi’an, Yanliang, and Yan’an in Xi’an Railway Bureau as an example, through the top design, the innovation system mechanism and school-enterprise cooperation, the paper discusses several key links of internship, and some positive effects about the “2+1” talents training mode are put into practice in training high quality technical skilled talents.

Key words: school-enterprise cooperation; “2+1” talents training mode; internship; practice

经济新常态下高职生职业素养培养研究

甘子超
（顺德职业技术学院，广东　佛山　528333）

摘　要：经济新常态下，高职院校加强学生职业素养培养是增长速度新常态的客观要求，是结构调整新常态的转型要求，是增长动力新常态的时代要求，是高职院校全面提高人才培养质量的必然要求。加强职业素养培养的具体途径包括：校企合作，共同探索职业素养的内涵；顶层设计，构建职业素养培养的完整体系；工学结合，促进专业教育与职业素养培养的深度融合；课程改革，把职业素养培养落实到课程体系中；活动育人，打造具有较强职业性特色的校园文化。

关键词：经济新常态；高职教育；职业素养
中图分类号：G712　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-8415[2015]-05-0093-04

经济发展进入新常态，正从高速增长转向中高速增长，经济发展方式正从规模速度型粗放增长转向质量效率型集约增长，经济结构正从增量扩能为主转向调整存量、做优增量并存的深度调整，经济发展动力正从传统增长点转向新的增长点。

对于担负着培养生产、建设、服务和管理一线所需要的高素质高技能人才使命的高等职业技术教育，经济新常态可谓是机遇与挑战并存。中国高职教育经历近十年的蓬勃发展，培养了大批技能型人才，已经成为中国高等教育不可或缺的重要组成部分。但高职教育发展历史较短，文化底蕴不够深厚，更为注重“市场需求”这一外部动力，因而，对学生的培养重在技能教育，在职业素养的培养上还有所欠缺。提高人口质量，打造人力资本强国，需要高职院校在加强技能教育的同时，切实加强对学生职业素养的培养，从而全面提高人才培养质量，为经济发展提供强有力的人才支撑。

广义上的职业素养，是职业人在从事某种职业时所必须具备的综合素养，不仅包括专业知识和专业技能，而且还包括社会适应能力、社会交往能力、社会实践能力、自学能力等。狭义职业素养则是指职业岗位除了职业技能之外，要求从业者所具备的素养，包括职业意识、职业道德、职业态度，本文所讨论的为狭义职业素养。

一、加强高职生职业素养培养的必要性分析

经济新常态下，加强高职生职业素养培养，是高职院校全面提高人才培养质量的必然要求。

1．经济增长速度新常态下，新增就业岗位减少

我国经济由高速增长转为中高速增长，进入增速换挡期。过去三十年，大量低成本劳动力资源近乎无限供给，成本低廉，因而可以通过投资和出口拉动经济增长。目前，随着人口红利的消失，劳动力成本大幅上升，经济换挡步入趋缓空间，企业吸纳劳动力的能力和意愿随之下降，有效就业岗位减少。作为新增劳动力的高职生们，就业压力凸显，拥有较高职业素养的高职生在人才市场上更受欢迎。

2．结构调整新常态下，催生高端就业岗位

经济结构调整优化必然带来以下问题：传统产业面临产能过剩，部分企业或破产或重组；资源环境问题严重，对环境污染的重视无论是官方还是民间都已经上升到前所未有的高度，环境保

收稿日期：2015-09-29
作者简介：甘子超（1978～），女，河南信阳人，顺德职业技术学院人文社科学院，副教授，硕士.

护问题已经超越经济范畴成为社会公共问题。对于大量消耗资源和能源的企业来说，困境重生，转型势在必行。以信息技术为核心的新技术革命所带来的工作性质的变革，导致了产业结构的重大调整，结构优化催生的一批高端就业岗位，对就业人员解决问题的能力、创新能力、团队合作等职业素质要求更高。

3．高职院校全面提高人才培养质量的必然要求

教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》指出，高职教育要“加强素质教育，强化职业道德，明确培养目标”。在今年7月发布的《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》（教职成[2015]6号）中，提出“以立德树人为根本”，“适应经济发展新常态和技术技能人才成长成才需要，完善产教融合、协同育人机制，创新人才培养模式”，“以增强学生就业创业能力为核心，加强思想道德、人文素养教育和技术技能培养，全面提高人才培养质量。”高职院校是高素质、高技能人才的主要输出方，在经济发展新常态下，要进行人才培养模式改革，全面提高人才培养质量，使高职毕业生能够更好地服务社会、服务经济发展。加强职业素养的培养应作为高职教育人才培养模式改革的重点，这是提高人才培养质量的需要，也是实现人的全面发展的必经之路。

二、高职生职业素养培养的现状

加强技能教育是高职教育的题中应有之意，但是随着高职教育改革的深入，与技能教育相比，我们看到职业素养的培养确实存在一些问题。

首先是现代学校职业教育自产生以来就严重地受到科学主义的影响，学校的教学和评价活动沿袭近代科学的客观主义和实证主义传统，将眼光局限于对学生知识的传授和技能、习惯的训练，使学校的教学活动成为一种纯粹的知识性活动，导致教学活动中理性与非理性的割裂，忽视了学生完整性人格的养成。

其次，目标不够明确，标准不够清晰。究竟职业素养包含哪些因素，用人单位没有定论，国家也没有出台任何法律法规或政策要求予以明确。因而，教育者们对此认识模糊，存在争论。

第三，也有一些教师认为职业素养的培养应该在工作过程中完成，而不是在学校中由教师来主导完成，因而对培养学生职业素养的主动性和积极性并不高。

基于这些原因，我们看到，高职院校加强职业素养的做法通常是，多加一门课，多编一本教材，多举办一些活动，这样做并无不妥，但仍未能使技能培养与职业素养培养相结合，事实上二者还是两张皮，两条线，缺乏有机融合。提高职业素养、提升综合素质，应成为高职教育改革的重要议题，一些院校在职业素养培养方面进行了探索与实践。

三、加强职业素养培养的路径选择

高职院校要根据人才培养目标，按照学生成长规律和经济社会发展需求，注重顶层设计，以工学结合、校企合作为主要切入点，从人才培养方案设计、课程体系、技能训练、创新创业活动等各个方面构建职业素养培养体系，切实加强学生职业素养的培养。

1．校企合作，共同探索职业素养的内涵

“对职业素养的内容进行有序梳理，是目标明确、标准清晰地进行职业素养训练的必要前提，是人才培养模式创新、专业建设和课程体系改革的基础。”职业的社会特性反映出不同的职业承担着不同的社会责任。探索职业素养内涵，不能仅仅依靠学校一家，而是要走校企合作的路子，充分发挥学校、行业组织、企事业用人单位各自的优势，共同探索，形成合力。首先应明确专业对应的岗位和岗位群，即毕业生首次就业和将来可能晋升或转岗的岗位，针对这一岗位和岗位群，组织教师深入用人单位调查岗位和岗位群所需职业素养，通过对岗位和岗位群职业素养的分析、总结，提炼出行业职业素养内涵。这是一个系统工程，应该能够不断得到阶段性成果，高职院校可以据此与企事业用人单位共同修订人才培养方案，使企事业用人单位深度参与办学。

2．顶层设计，构建职业素养培养的完整体系

培养高职生的职业素养对教师而言是复杂的、高要求的挑战，对学生来说，也不是一日两日功夫能够达到的。高职院校要帮助教师和学生

迎接这一挑战，在确定职业素养的内涵的基础上，针对经济发展新常态，结合高职生成长规律，着眼全局，通盘考虑，构建职业素养培养的完整体系。从课程体系的设计包括教学目标、教学内容、教学方式和评价方式的改革，来构建职业素养培养的教学体系；在教师队伍的招聘与培训上，要明确培养学生职业素养的工作并非教师个体的行为而是教师团队的共同任务，要通过学校的组织，使教师团队形成一个专业共同体，在组织内得到更多合作及互相帮助提升目标的机会；从学生第一课堂与第二课堂的活动设计、课堂教学与实验实训的结合、借助学生、学校与社会的三方合力，使职业素养的培养贯穿育人的全过程。

3．工学结合，促进专业教育与职业素养培养的深度融合

专业教育是职业素养培养的根本途径。在实验实训课程安排上，有目的地引入企业的实际工作流程，教师在教学中有意识地引导和激发学生在仿真学习环境中扮演职场角色，在提升学生专业技能的同时，体验到职场氛围，感受到企业的团队精神、责任意识、竞争意识、敬业精神等。顶岗实习环节，学生在一定时期内进入到真实工作环境，实实在在地体验到“职场人”角色，初步形成对职业、对行业企业、对社会的正确认识，接受与今后可能从事职业相关的各种真实的信息，接触到未来可能成为自己上司、同事的真实职场人，在人际关系处理上得到锻炼。

4．课程改革，把职业素养培养落实到课程体系中

围绕培养适应经济新常态，特别是适应产业转型升级需要、具有可持续发展能力的高素质高技能人才这一核心任务，通过课程改革，在已有的通识课程和文化素质教育选修课基础上，形成一批优质素质教育课程，构建“公共基础课+公共选修课+专业课”的立体式人文素质教育课程体系，把职业素养训练与技能培养有机融合的课程体系，提升专业技能训练的文化境界，破解专业教育与素质教育课程“两张皮”现象。以笔者所在的顺德职业技术学院为例，学校的公共基础课包括了哲学基础、职业生涯规划、大学国文等课程；公共选修课包含“中华文化与历史传承”“自然、科学与科技”“社会热点与世界视野”“自我认知与人生发展”和“创新创业课程”五个模块，主要以“名校名师的名课”和本校教师申报开设的公共任选课构成，建成较为完整的素质教育课程体系，同时鼓励教师编写配套的素质教育课程教材。

职业素养的考核评价是难点。传统考核方式更为重视理论知识的考核，对学生是否能够运用所学知识提出问题、解决问题的能力、实际操作能力、以及自我认识、自我评价等方面的能力考核相对较少。改革考核方式要充分考虑到学生知识、能力、素质全面协调发展和个性化学习的需要，增强考试的自主性、实践性、创造性。在考核方式上，除了理论知识所必须的书面考核之外，立足岗位能力测试，突出能力和技能考核，引入真实性评价是可行之道。真实性评价采用来自职业世界的真实项目，由学生在规定时间内完成真实的工作。这种考核方式连通教学与真实的职业世界，学生在考核过程中，接触到真实的场地设施、技术资料，通过完成任务，展现自己的职业能力。相当数量的真实性任务需要多人合作，包括学生之间的合作和师生之间的合作，在真实的情境中更有利于职业素养的培养训练。真实性评价不仅对学生要求较高，而且对教师和学校均提出更高要求。目前高职院校教师主要来自高校毕业生，缺乏实践经验，对真实的工作案例以及考核所需要的能力并不完全了解。有些专业的真实性评价所需的真实情景可能对校方还提出较高的物力要求。因此，真实性评价需要学校、教师、企业合作开发评价项目。在项目开发过程中，教师需要深入企业一线，对真实的工作案例有清晰的了解，从而掌握真实任务中问题解决的全过程，这样才能对工作任务进行科学合理的设计，在教学过程中有针对性地给予学生恰当的指导。

5．活动育人，打造具有较强职业性特色的校园文化

校园文化是培养学生职业素养的重要平台。建设高职院校校园文化，凸显职业性特色，可以

从两个方面着手。一方面是引入优秀的企业文化。可以通过“企业家与学子面对面”、“行业人士大讲堂”、“学长讲堂”等活动载体，把行业企业的发展趋势、企业的用人标准、优秀校友、行业精英等展示给学生，增强他们对未来职业的信心，激发他们充分发挥自身主观能动性，引导他们开展职业规划，培养他们的职业能力，实现可持续发展。另一方面是加强学生社会实践活动的设计。广阔的社会无疑是最好的课堂，鼓励学生走进企业、深入了解行业、产业，在实践活动中汲取营养，反哺学业。鼓励学生参加技能大赛、专业类竞赛、创新创业大赛、职业生涯规划大赛等各类特色活动。通过这些活动的开展，使校园文化与企业文化、行业文化、产业文化紧密结合，不断增强学生的职业素养。

[**责任编辑：**张强]

参考文献：

[1]中央经济工作会议在京举行[EB/OL].新华网,(http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-12/11/c_1113611795.htm).

[2]李建民.中国的人口新常态与经济新常态[J].人口研究,2015(1):9.

[3]裘燕南.创设丰富教学情境提高学生职业素养[J].中国职业技术教育,2007(3):10-12.

[4]宗美娟,张成涛.伦高职学生职业素养的内涵及其实现[J].职教论坛,2013(6):15-16.

[5]彭　娟.论高等职业教育职业素养培养目标与结构要素[J].高教论坛,2012(8):125-127.

[6]李佐军.引领经济新常态 走向好的新常态[J].国家行政学院学报,2015(1):23.

[7]潘懋元等.高职生人文教育提升职业竞争力[N].中国教育报,2009-4-4.

[8]李松林.论回归生活世界的教学论变革[J].华东师范大学学报(教育科学版),2005(3):55-58.

[9]蒋乃平.职业素养训练是职业院校素质教育的重要特点[J].中国职业技术教育,2012(1):83.

[10]蒋乃平.职业素养训练是职业院校素质教育的重要特点[J].中国职业技术教育,2012(1):82.

Study on the Cultivation of Occupational Quality for Higher Vocational Students under Economic New Normal

GAN Zi-chao

(Shunde Polytechnic, Foshan 528333, China)

Abstract: Under economic new normal, strengthening cultivation of students´ occupational quality for higher vocational colleges is the objective demand of the new normal of growth rate, the transformation demand of the new normal of construction adjustment, the time demand of the new normal of growth power, the absolute demand of the comprehensive improvement of talents training quality for higher vocational colleges. The specific approaches of strengthening occupational quality cultivation include: school-enterprise cooperation to co-explore the connation of occupational quality; top design to construct the overall system for career professionalism cultivation; work-study combination to promote the in-depth integration of professional education and occupational quality cultivation; curriculum reform to implement occupational quality cultivation into the curriculum system; educational activities to build the campus culture with strong vocational characteristics.

Key words: economic new normal; higher vocational education; occupational quality